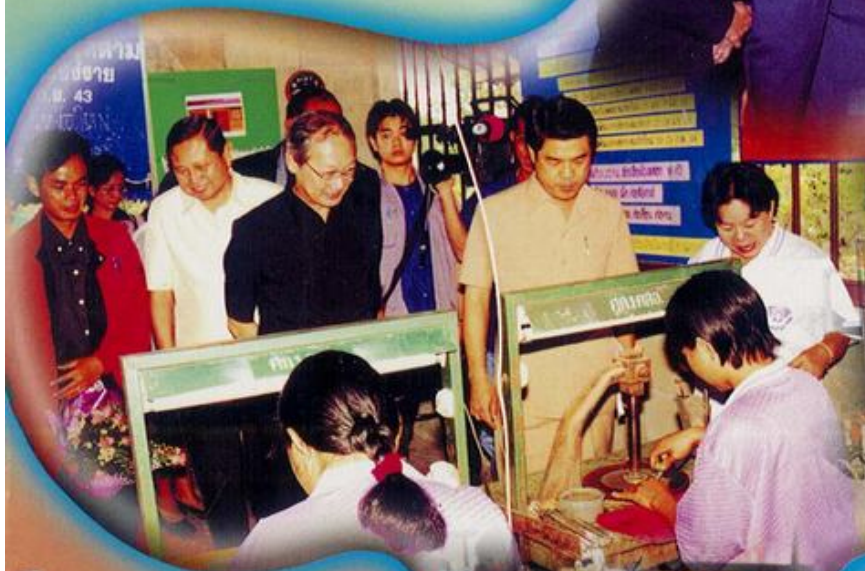




พร้อมเกียรติบัตรและมอบเงินรางวัล
ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๔๓
วันอาทิตย์ที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔
โดย พล.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร
นายกรัฐมนตรี



ISSN 0125-0906

วารสาร
ข้าราชการ

ปีที่ ๔๖ ฉบับที่ ๒ เดือนมีนาคม-เมษายน ๒๕๔๔



การปฏิบัติราชการนั้น นอกจากมุ่งกระทำเพื่อให้งานสำเร็จไป
โดยเร็วและมีประสิทธิภาพแล้ว ยังจะต้องกระทำด้วยสติรู้ตัวและปัญญา รู้คิด
ว่าสิ่งใดเป็นความเจริญ สิ่งใดเป็นความเสื่อม อะไรเป็นสิ่งที่ต้องทำ อะไร
เป็นสิ่งที่ต้องละเว้นหรือกำจัด. ผลที่เกิดขึ้นจึงจะเป็นประโยชน์ที่แท้และยั่งยืน
ทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม.

วังไกลกังวล

วันที่ ๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๔๔

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC



พระธรรมมคธ

๑๑. พระสุภะ

(สมเด็จพระญาณสังวร)

สมเด็จพระสังฆราช สกสมตาสังฆปริณายก

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๔

วันข้าราชการพลเรือนมาถึงอีกครั้งหนึ่ง ในวันที่ ๑ เมษายน ปีพระพุทธศักราช ๒๕๔๔ เต็มใจจะใช้ ๒๕๔๔ มากกว่า ๒๐๐๑ ด้วยมีเหตุผลที่สำคัญยิ่งในฐานะที่ประเทศไทยเป็นเมืองพระพุทธศาสนา มีพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ เหตุผลก็เพราะปีพระพุทธศักราชคือเครื่องประกาศให้รู้ว่าพระพุทธศาสนาของเรามีมาแล้วนานเท่าปีพระพุทธศักราช เช่นปีนี้พระพุทธศักราชเป็นเครื่องบอกให้รู้ว่าพระพุทธศาสนาของเราเกิดขึ้น ๒๕๔๔ ปีแล้ว ในขณะที่เดียวกันก็บอกให้รู้ว่าสมเด็จพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้า สมเด็จพระบรมครูผู้ยิ่งใหญ่ของโลก ได้เสด็จดับขันธปรินิพพานไปแล้ว ๒๕๔๔ ปี ปีพระพุทธศักราช หรือ พ.ศ. ที่เรานำมาใช้จึงมีความสำคัญดังนี้ ควรเป็นที่รู้จักกันให้ทั่ว เพื่อจะได้รักษาการใช้อย่างถูกต้องไว้ให้ตลอดไป ให้อาจเกิดความภาคภูมิใจในพระพุทธศาสนาของเรา ว่ากาลเวลาหาอาจทำให้พระธรรมคำทรงสอนในพระพุทธศาสนาเปลี่ยนแปลงลดความศักดิ์สิทธิ์มีปาฏิหาริย์ไปแม้สักน้อยหนึ่งไม่ พระธรรมคำทรงสอนยังยิ่งใหญ่ไม่มีที่เปรียบได้ให้ความเป็นบรมสุขแก่ทุกชีวิตจิตใจที่ปฏิบัติตรงตามคำทรงสอน ที่ไม่มีคำสอนใดอาจให้บรมสุขได้เลยนอกจากคำทรงสอนของสมเด็จพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าของเราเท่านั้น นี่เป็นสัจจะ ที่ชาวพุทธทุกคนควรภาคภูมิใจ เหตุเหตุนี้ไว้เหนือเศียรเกล้า

นับตั้งแต่มีพระพุทธศาสนาเกิดขึ้นในโลก มีความเป็นไทยเกิดขึ้นในโลก คนไทยแทบทุกคนนับถือพระพุทธศาสนา พระมหากษัตริย์ทุกพระองค์ก็ทรงนับถือพระพุทธศาสนา ทรงแสดงพระองค์เป็นพุทธมามกะ คือทรงแสดงว่าทรงมีพระพุทธศาสนาเป็นที่รัก มิใช่สักแต่ทรงเป็นผู้นับถือพระพุทธศาสนาเท่านั้น พระบาท

สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระปิยมหาราช ได้ทรงมีพระราชหัตถเลขาถึงเซอร์เอ็ดวินอาร์โนลด์ ผู้ร่างผู้แต่งหนังสือพุทธประวัติชื่อ “ประวัติแห่งทวีปเอเชีย” ตอนหนึ่งว่า “พระราชบิดาของฉันทรงสละเวลาเป็นส่วนใหญ่ในการศึกษาและคัมภีร์ของศาสนาของชาติ” “ฉันทรงมีความสนใจในการศึกษาหนังสือหลักธรรมต่างๆ สนใจที่จะคัมภีร์ของศาสนาของเรา” “ฉันทรงรักชอบคุณบรรดาบุคคล เช่นท่านเป็นตัวอย่าง ที่สอนชาวยุโรปให้ความเคารพแก่ศาสนาของเรา”

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า จอมปราชญ์ของไทยได้ทรงไว้ในหนังสือพระราชนิพนธ์ “เทศนาเสือป่า” ว่า “พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาสำหรับชาติเรา” “ศาสนาในสมัยนี้เป็นของที่แยกจากชาติไม่ได้...เป็นความจำเป็นที่เราทั้งหลายผู้เป็นไทยจะต้องมันอยู่ในศาสนาพระพุทธ ซึ่งเป็นศาสนาสำหรับชาติเรา”

สมเด็จพระบรมพิตรพระราชสมภารเจ้า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีกระแสพระราชดำรัสในโอกาสที่พระสันตปาปา จอห์น พอล ที่ ๒ เข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ณ พระที่นั่งจักรีมหาปราสาท เมื่อปีพระพุทธศักราช ๒๕๒๗ ว่า “คนไทยเป็นศาสนิกที่ดีด้วยกัน ส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา อันเป็นศาสนาประจำชาติ” และในโอกาสที่คณะสงฆ์ไทยเข้าเฝ้าฯ ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน พระราชวังดุสิต เมื่อปีพระพุทธศักราช ๒๕๑๘ ได้ทรงมีกระแสพระราชดำรัสว่า “ขอวิงวอนพระสงฆ์ให้ช่วยกันทำตามเป้าหมายแท้ ความหมายแท้ ของพระพุทธศาสนาคือทำให้มีความสงบสุขในหมู่ชน และต้องทราบว่ชาติไทยนี้ถ้าไม่มีพระพุทธศาสนาแล้ว ชาติไทยคงไม่มี...”

สมเด็จพระบรมพิตรพระราชสมภารเจ้า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผู้ทรงพระคุณอันประเสริฐของเราได้ทรงประกาศพระราชศรัทธา และพระราชปรารภนาให้พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทยของเราไว้ชัดเจน เช่นนี้ควรที่เราทั้งหลายจะได้เกิดทุนปฏิบัติพระราชปรารภนาให้เต็มสติปัญญาความสามารถให้เป็นจริงขึ้นมาอย่างเด่นชัด ไม่คลุมเครือเช่นที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ ทำให้พระพุทธศาสนาไม่มีความเป็นพิเศษในประเทศชาติไทยของเรา จึงไม่เป็นมงคลอย่างใดเลย

ข้าราชการพลเรือนมีจำนวนมากภายในบ้านเมืองนี้ ส่วนใหญ่มีพระพุทธศาสนาประจำใจ จึงใคร่ขอฝากให้ปฏิบัติเพื่อเกิดทุนพระพุทธศาสนาให้สูงสุด เป็นศาสนาประจำชาติ ดังพระราชปรารภนา และดังปรารภนาของบรรดาผู้มีสัมมาทิฐิ มีสติปัญญาทั้งปวง

วัดบวรนิเวศวิหาร กทม.

๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๔



สาร

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี
เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔

ในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๔๔ ผมขอส่งความระลึกถึงและความปรารถนาดีมายังข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศด้วยความจริงใจ

ขณะนี้ประเทศของเรายังไม่พ้นจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ จำเป็นต้องใช้พลังแผ่นดินจากทุกภาคทุกส่วนของสังคม ทั้งหน่วยงานราชการ เอกชนและประชาชนร่วมคิด ร่วมกันทำงานเพื่อขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าข้าราชการทุกฝ่ายจึงต้องบริหารและปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเป็นพิเศษการปล่อยให้การบริหารดำเนินไปเหมือนภาวะปกติ อาจทำให้เศรษฐกิจถดถอยลงอีกจนยากจะเยียวยาได้ ดังนั้น การแก้ปัญหาต่างๆ อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ประเทศพลิกฟื้นเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทยทั้งประเทศ ขณะเดียวกันการเร่งดำเนินการเสริมสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงที่ยั่งยืนจะต้องควบคู่กันไป เพื่อให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลกได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะการจัดปัญหาความยากจน การต่อสู้กับภัยยาเสพติดและการจัดปัญหาการก่อราษฎร์รังหลว่งเป็นภารกิจสำคัญยิ่งที่รัฐบาลได้รับมอบหมายจากประชาชนให้มาเร่งแก้ไขให้บังเกิดผลโดยเร็ว รัฐบาลจะประสบความสำเร็จได้โดยความร่วมมือของทุกฝ่าย โดยเฉพาะข้าราชการและประชาชนต้องผนึกและระดมสรรพกำลังทุกด้านในกรอบใหม่ กติกาใหม่ แนวทางใหม่ และกลยุทธ์ใหม่ ให้ทำดีในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน ใช้สติปัญญาความเฉลียวฉลาด ความรู้และประสบการณ์หลักวิชาและใช้คุณธรรมและเมโนธรรม เพื่อให้ตนเอง เพื่อน องค์กร ระบบสังคมและประเทศเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

การสร้างประเทศที่มั่นคง เศรษฐกิจที่ก้าวหน้า ประชาชนมีคั่ง สะสมที่มีคุณค่า กอปรด้วย ความเจริญทางปัญญาและจิตใจจะเกิดขึ้น เพราะเป็นเป้าหมายที่เราเห็นพ้องกัน เราต้องมองภาพและปัญหา ของชาติโดยรวมอย่างถูกต้อง รับความจริงและกำหนดกลยุทธ์การแก้ไขที่ตรงจุด แก้ข้อเดิม เสริมข้อดี ร่วมกัน สร้าง ร่วมกันทำและปรับระดับความเข้าใจให้ตรงกัน ระบบโครงสร้างและองคาพยพของระบบราชการนั้นได้รับ ใช้ชาติและประชาชนในอดีตมาด้วยดี แต่โลกอยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลงใหม่ มิติใหม่ของโลกเรียกร้องให้การ ปฏิรูปและปรับกระบวนการการบริหารและการจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อความคล่องตัวในการตอบสนอง และจะต้องตอบรับและสนองกับภาวะการณ์ และความต้องการของประชากรและสังคมในยุคโลกข้อมูลข่าวสาร และกระแสโลกาภิวัตน์ ประเทศไทยต้องการระบบการเมือง ระบบข้าราชการ การปรับปรุงกระบวนการบริหาร จัดการ และการบริการประชาชนในรูปแบบใหม่ทุกฝ่ายต้องการความเป็นมืออาชีพที่ต้องตอบสนองความต้องการ ของประชาชน ต้องเป็นผู้บริหารที่มีทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ ประพฤติชอบ และที่สำคัญที่สุดเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่ใจ และวิสัยทัศน์ที่จะเป็นส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชาติและรับใช้ ประชาชน

การปรับปรุงระบบการปฏิรูปกระบวนการปฏิบัติงาน การสร้างกระบวนการให้ข้าราชการได้รับการ ปฏิรูปและพัฒนาให้เป็นองค์กรสำคัญในการขจัดปัญหา และฉีกกำลังช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ของชาติ โดยเฉพาะการทำงานให้เป็นทีมชาติไทยอย่างแท้จริงการเป็นทีมต้องเป็นทีมเพื่อไปแก้ไขปัญหาไม่ใช่เป็นปัญหาเอง โดยเป็นทีมที่เน้นประสิทธิภาพ โปร่งใสและทำงานเพื่อประโยชน์ของชาติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขณะเดียวกัน รัฐบาลจะให้การสนับสนุนข้าราชการที่ทำดีอย่างเป็นธรรม ได้รับผลตอบแทนที่สมฐานะและศักดิ์ศรี และรักษา สถานภาพและความน่าเชื่อถือของอาชีพข้าราชการ ให้คงศักดิ์ศรีของข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดั่งในอดีตกาล

ในโอกาสนี้ ผมขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสากล โปรดดลบันดาลให้ ข้าราชการพลเรือนทุกคนพร้อมทั้งครอบครัว ประสบความสุข ความเจริญ มีกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญา ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

พันตำรวจโท



(ทักษิณ ชินวัตร)

นายกรัฐมนตรี

ป

ทบรรณาธิการ

สวัสดีครับ

วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นฉบับตรงกับวันข้าราชการพลเรือน (๑ เมษายน ๒๕๔๔) ซึ่งวันที่ ๑ เมษายนปีนี้ เป็นวันที่ครบรอบ ๗๒ ปี ของการใช้กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน

เรื่องสำคัญ (Theme) ที่ถือเป็นจุดเด่นของการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนปีนี้เป็น “ข้าราชการกับโครงการเฉลิมพระเกียรติ : ความสำเร็จของผลงานและบทบาทในอนาคต” ซึ่งกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นเจ้าภาพ ดังนั้นวารสารข้าราชการจึงขอเสนอบทความเรื่อง “การส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้เป็นกลไกช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจ” เป็นบทความหลัก ส่วนบทความอื่นๆ ก็มีเรื่องที่กำลังพูดถึงกันมากคือ “เรื่อง P.S.O. มาตรฐานใหม่ของไทย” และเรื่องประจำอื่นๆ อีกครบครัน เชิญติดตามได้ครับ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

บ.ก.

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

โทร. ๒๘๑-๙๔๕๔, ๒๘๑-๙๓๓๓ ต่อ ๑๑๓๔

ที่ปรึกษา

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์

นายบุญปลุก ชายเกตุ

นายศุภรัชต์ โชติคุณาน

นายสีมา สีมานันท์

นายเฉลิม ศรีผดุง

บรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเดิมเมตต์จติก

กองบรรณาธิการ

น.ส.เอมอร อร่ามกุล

นายวิญญู พิทักษ์ปกรณ

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

นายเอกศักดิ์ ตริภุณณาสวัสดิ์

นายสมพงษ์ เกษตรอำนวน

นายวรินทร์ สุขเจริญ

นายกำจร หลุยยะพงศ์

นายพรชัย มาสถิตย์

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายพันธุ์เรือง พันธุหงส์

พิมพ์ที่

บริษัท พันนา บรรจภัณฑ์ จำกัด

โทร. ๒๓๒๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๒๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

๑. เพื่อเผยแพร่งานวิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล

๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ

๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ถามปัญหา ระเบียบข้าราชการหรือส่งบทความแสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ถ.พิษณุโลก เขตดุสิต

กทม. ๑๐๓๐๐

สารบัญ

หน้า

บทความ

- การส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้เป็นกลไกช่วยฟื้นเศรษฐกิจ
มยุ เล็งวัฒโรจน์ ๑
- วันข้าราชการ
ฉันทิพย์ จำเดิมเมตต์จติก ๑๐
- P.S.O. มาตรฐานใหม่ของไทย
ศาสตราจารย์ ดร. วรเดช จันทรรต ๑๒
- การลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง
สมเกียรติ ภูมิสุตธ ๓๔
- จากภาพสู่ข่าว
ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ ๓๙
- ฉบับพิเศษ จำเดิมเมตต์จติก
สมพงษ์ เกษตรอำนวน
คนตามข่าว
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา
ภิเชต สุณนรกิจ ๔๔
- สิทธิของผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย
จุมพฏ ธิติเวสส ๕๖
- เวียดนามรุดหน้าการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น
จุล ณ บางชัย
กันต์ชัย วัฒนชัย
ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ ๖๒

คอลัมน์ประจำ

- คุณค่าใหม่ของข้าราชการฯ ตอน
“การมุ่งเน้นให้บริการ”
สำนักงาน ก.พ. ๗๑
- มุม “เพื่อนบุคลากร”
กป. ๗๔
- ท่อไอเสีย
เทอร์โบ ๗๘
- รู้ศัพท์รู้แสง
“ไกรวิทย์” ๘๓
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ตริภุณณาสวัสดิ์ ๘๔
- กฎ ระเบียบ และเรื่องที่นารู้
ธงชัย เจริญวิชิต ๙๒
- อินไซด์ราชการ
“นวลทิพย์” ๑๐๐



การส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ให้เป็นกลไกช่วยฟื้นเศรษฐกิจ

มนู เลียวไพโรจน์

ในช่วง ๓ ปีของการฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หน่วยงานราชการต่าง ๆ นับเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทร่วมปฏิบัติงานกันอย่างเข้มแข็ง และกระทรวงอุตสาหกรรมก็เป็นหน่วยงานราชการหน่วยงานหนึ่งที่ได้มีส่วนร่วมในการกิจเพื่อชาติดังกล่าว

ดังนั้น ในวาระที่วันข้าราชการพลเรือนเวียนมาบรรจบครบรอบอีกครั้งหนึ่ง ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ และประจวบกับกระทรวงอุตสาหกรรมได้รับเกียรติให้เป็นกระทรวงเจ้าภาพจัดงานในปีนี้จะขอถือโอกาสบอกกล่าวเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับแนวทางและการทำงานส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อช่วยพลิกฟื้นเศรษฐกิจไทย ซึ่งกระทรวงอุตสาหกรรมได้ทุ่มเทพลังค์กันมาเป็นลำดับ

* ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมสำคัญไหน จึงเป็นกลไกช่วยฟื้นเศรษฐกิจ

ภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมไทยอย่างน้อยใน ๓ เรื่องหลัก คือ

๑. ก่อให้เกิดมูลค่าผลผลิตเพิ่มต่อระบบเศรษฐกิจคิดเป็นสัดส่วนถึงกว่า ๑ ใน ๓ ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product, GDP) ทั้งนี้ข้อมูลล่าสุด ณ สิ้นไตรมาสที่ ๓ ของปี ๒๕๔๓ มูลค่าผลผลิตของภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนถึงร้อยละ ๓๖.๗ ของ GDP

๒. ก่อให้เกิดการจ้างงานและสร้างรายได้ให้กับกำลังแรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมคิดเป็นสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๕ ของกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศ หรือกว่า ๕ ล้านคน

๓. ก่อให้เกิดรายได้จากมูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมคิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ ๘๐ ของมูลค่าการส่งออกทั้งประเทศ โดย ณ สิ้นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๓ สัดส่วนดังกล่าวอยู่ในระดับร้อยละ ๘๓.๓ และบทบาทการส่งออกนี้ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่หนุนส่งให้เศรษฐกิจไทยในปี ๒๕๔๓ ยังคงขยายตัวต่อไป

ไม่มีบทบาทนำ แต่ก็บอบช้ำ และกำลังถดถอย

ถึงแม้ภาคอุตสาหกรรมจะเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีสถานะค่อนข้างดีกว่าภาคเศรษฐกิจอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคการเกษตรภาคการเงินภาคอสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ แต่จริงๆ แล้วในที่ทำภายนอกก็ดูว่าเข้มแข็งนั้น

ยังมีความอ่อนแอแฝงเร้นอยู่ไม่น้อยทีเดียว

ประการที่ ๑ ภาคอุตสาหกรรมได้รับความเดือดร้อนอย่างยิ่งจากพิษของวิกฤตเศรษฐกิจ จนต้องลดการผลิต หรือถึงขั้นปิดกิจการเป็นจำนวนไม่น้อย เนื่องจากกำลังซื้อของประชาชนลดลง ขณะที่สภาพคล่องหดหาย จนกลายเป็นปัญหา NPL

ประการที่ ๒ โครงสร้างการผลิตของภาคอุตสาหกรรมเองก็อ่อนแอ และสูญเสียความสามารถในการแข่งขันไปเรื่อยๆ ซึ่งพอจะขยายความได้เป็น ๓ เรื่อง คือ

- แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ อันเป็นผลมาจากการเปิดเสรีทางการเงิน การลงทุน การค้าและการบริการ เกิดสภาวะการแข่งขันทั้งระดับภายในประเทศและระดับโลก ทำให้ประเทศพัฒนาแล้วซึ่งมีความพร้อม พัฒนาไปสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) อย่างรวดเร็ว และมีความได้เปรียบในการแข่งขันมากขึ้นในทุกๆ ด้าน

- แรงขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเดิมหมดพลังลง ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการผลิตที่พึ่งพาทรัพยากรหรือแรงงานราคาถูก หรือการพึ่งพาสิทธิประโยชน์จากการส่งเสริมการลงทุน หรือสิทธิประโยชน์ GSP ที่ประเทศพัฒนาแล้วเคยหยิบยื่นให้ ฯลฯ

- แรงต้านจากโครงสร้างการผลิตที่มีปัญหาฝังตัวอยู่ในภาคอุตสาหกรรม เช่น ผลิตภาพ (Productivity) ต่ำ ขาดการวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการพัฒนารูปแบบ รวมทั้งการสร้าง Brand Name บุคลากรขาดทักษะความชำนาญงาน ขาดความเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมต้นน้ำ กลาง



น้ำ และปลายน้ำ จนต้องพึ่งพาวัตถุดิบและสินค้า กึ่งสำเร็จรูปจากต่างประเทศในอัตราที่สูง ขาด ความรู้และทักษะด้านการจัดการที่มีระบบและมี ความโปร่งใส โดยเฉพาะในกลุ่ม SMEs (Small and Medium Enterprises) ขาดความสามารถใน การเจาะตลาดต่างประเทศให้ลึกถึงระดับผู้ค้าส่ง ผู้ค้าปลีก และผู้ออกแบบ และสุดท้ายอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังกระจุกตัวอยู่ในเมืองหลักและ เมืองใหญ่ก่อให้เกิดปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ส่งเสริมพัฒนา ย่อยยา และเพิ่มกำลังวังชาอุตสาหกรรมไทย

การฟื้นฟูภาคอุตสาหกรรมเพื่อช่วยพลิก ฟืนเศรษฐกิจไทยให้เข้มแข็งและแข่งขันได้ในระยะ ยาว จำเป็นจะต้องย่อยยา คือ การแก้หรือช่วย บรรเทาปัญหาให้อุตสาหกรรมอยู่รอด พร้อมๆ กับเพิ่มกำลังวังชา คือ เสริมประสิทธิภาพความ

สามารถในการประกอบการของภาคอุตสาหกรรม- กรรม ซึ่งในเรื่องนี้ กระทรวงอุตสาหกรรมได้ กำหนดแนวทางและมาตรการการดำเนินงาน ส่งเสริมพัฒนาไว้ ๔ แนวทาง คือ

๑. ช่วยเหลือเกื้อกูลให้อุตสาหกรรมและ ผู้ประกอบการอยู่รอด

๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้อุตสาหกรรม และผู้ประกอบการมีขีดความสามารถแข่งขันได้ ในตลาดสากล

๓. ส่งเสริม สนับสนุนอุตสาหกรรมหรือ ผู้ประกอบการรายใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

๔. ส่งเสริมพัฒนา และจัดการด้านการ พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อสังคม

กล่าวอธิบายเป็นข้อๆ โดยสังเขป ดังต่อไปนี้

๑. ช่วยเหลือเกื้อกูลให้อุตสาหกรรมและ ผู้ประกอบการอยู่รอด

ผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้ นักอุตสาหกรรมต้องกลายเป็น “นักอุตสาหกรรม” เพราะต้องประสบเคราะห์กรรมต่างๆ จนต้องเลิกหรือชะลอการผลิตตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้น ในฐานะที่กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ประกอบการโดยตรง จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องหาทางช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนเพื่อให้อุตสาหกรรมเหล่านั้นอยู่รอด ไม่ล้มหายตายจากไปเรื่อยๆ จึงได้เสนอและผลักดันมาตรการต่างๆ ออกมาช่วยเหลือและเกื้อกูลให้อุตสาหกรรมไทยยังมีลมหายใจอยู่ต่อไป

๑.๑ การเงิน

□ ร่วมกับกระทรวงการคลัง จัดมาตรการสินเชื่อ SMEs และค้ำประกันสินเชื่อ SMEs ผ่านสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ ๗ สถาบัน* ซึ่งเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๒ ๓๔,๕๐๐ ล้านบาท ปี ๒๕๔๓ ๕๐,๓๐๐ ล้านบาท และสำหรับปี ๒๕๔๔ ได้กำหนดวงเงินสินเชื่อและค้ำประกันสินเชื่อไว้ ๕๒,๑๐๐ ล้านบาท

□ มาตรการสินเชื่อ SMEs ร่วมกับธนาคารพาณิชย์ โดยธนาคารพาณิชย์ชั้นนำ ๕ ธนาคาร คือ ธนาคารกรุงไทยฯ ธนาคารกรุงเทพฯ ธนาคารกสิกรไทยฯ ธนาคารไทยพาณิชย์ฯ และ

ธนาคารทหารไทยฯ ได้จัดวงเงินสินเชื่อเป็นการเฉพาะสำหรับ SMEs ที่กระทรวงอุตสาหกรรมได้แนะนำไปยังธนาคารพาณิชย์เหล่านั้น เพื่อให้พิจารณาเงินกู้ตามหลักเกณฑ์ของแต่ละธนาคาร มาตรการนี้มีวงเงินดำเนินการในช่วงปี ๒๕๔๒-๒๕๔๔ รวม ๔๕,๐๐๐ ล้านบาท (เป็นวงเงินพิเศษนอกเหนือจากวงเงินปกติที่ธนาคารพาณิชย์ได้จัดให้มีโครงการสินเชื่อ SMEs ของตัวเอง)

๑.๒ การบริหารจัดการ

□ การให้คำปรึกษา แนะนำในการแก้ไขปัญหาการผลิต การจัดการให้กับกิจการ/โรงงานที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโดยส่วนราชการ และสถาบันอิสระในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม**

๑.๓ ส่งเสริมการตลาด

□ จัดงานแสดงและจำหน่ายสินค้า เพื่อส่งเสริมการตลาด และสร้างรายได้ให้กับกลุ่มกิจการ/โรงงาน ที่กระทรวงอุตสาหกรรมได้ให้การส่งเสริม โดยเฉพาะกลุ่ม SMEs เช่น งาน SMEs Fair งาน SMEs Days เป็นต้น

๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้อุตสาหกรรมและผู้ประกอบการมีขีดความสามารถแข่งขันได้ในตลาดสากล

เราจะต้องยอมรับว่า เศรษฐกิจประเทศไทยเป็นเศรษฐกิจระบบเปิด การส่งออก และ

* ประกอบด้วยธนาคารแห่งประเทศไทย บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน และบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม

** ส่วนราชการได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมทรัพยากรธรณี ขณะที่สถาบันอิสระได้แก่ สถาบันไทย-เยอรมัน สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันอาหาร สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันยานยนต์ สถาบันวิจัยอ้อยและน้ำตาลทราย และสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การลงทุนจากต่างประเทศ
จึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อ
การขยายตัวทางเศรษฐกิจ
และปัจจุบันการส่งออกนับ
เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญต่อการฟื้น
ตัวของเศรษฐกิจไทย โดย
สินค้าอุตสาหกรรมส่งออก
มีบทบาทนำถึงกว่าร้อยละ ๘๐
ของมูลค่าการส่งออกทั้ง
หมด ดังนั้น การจะฟื้นฟู
การส่งออกให้ขยายตัวอย่าง



ต่อเนื่องและยั่งยืน จำเป็นจะต้องเร่งส่งเสริม
และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของ
อุตสาหกรรมไทยให้สามารถแข่งขันได้ในระดับ
สากล ขณะเดียวกันจะต้องสร้างความเข้มแข็งมี
ประสิทธิภาพให้กับอุตสาหกรรมไทยที่จะต่อกร
กับธุรกิจอุตสาหกรรมต่างชาติที่จะเข้ามาลงทุน
ทำธุรกิจแข่งขันในประเทศ ในเรื่องนี้กระทรวง
อุตสาหกรรมได้มีแนวทางดำเนินมาตรการใน
หลายๆ ด้าน

๒.๑ การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม รายสาขา

กำหนดเป้าหมายดำเนินการครอบคลุม ๑๓ สาขาอุตสาหกรรม ได้แก่ อาหาร และ
อาหารสัตว์ สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม รองเท้าและ
เครื่องหนัง ไม้และเครื่องเรือน ยาและเคมีภัณฑ์
ยางและผลิตภัณฑ์ยาง พลาสติกและผลิตภัณฑ์
พลาสติก เซรามิกส์และแก้ว เครื่องใช้ไฟฟ้า
และอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์และชิ้นส่วน อัญมณี
และเครื่องประดับ เหล็กและเหล็กกล้า และ

ปิโตรเคมี ทั้งนี้การปฏิบัติงานจะอยู่ในรูปของ
โครงการภายใต้แผนปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม

□ โครงการตามแผนปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมระยะที่ ๑ (๒๕๔๒-๒๕๔๓)
๒๑ โครงการ ซึ่งในจำนวนนี้เป็นโครงการเฉพาะ
สำหรับกลุ่ม SMEs ๑๑ โครงการ

□ โครงการตามแผนปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมระยะที่ ๒ (๒๕๔๓-๒๕๔๗)
๕๙ โครงการ โดยเป็นโครงการที่มุ่งเน้นเฉพาะ
กลุ่ม SMEs ๑๐ โครงการ

๒.๒ การส่งเสริมพัฒนาด้านเทคนิค วิชาการ

ดำเนินการในรูปงานประจำปกติ
โดยส่วนราชการ และสถาบันอิสระในสังกัดกระทรวง
อุตสาหกรรม ซึ่งครอบคลุมในเรื่องต่างๆ เช่น

□ การส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิต
ที่เหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร

□ การออกแบบ

□ การพัฒนาผลิตภัณฑ์

- ❑ การบรรจุภัณฑ์
- ❑ การวิเคราะห์ทดสอบ และรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์
- ❑ การวิจัยและพัฒนา
- ❑ การให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลทางเทคนิควิชาการ
- ❑ การพัฒนาการจัดการ และการเพิ่มผลผลิต
- ❑ การพัฒนาผู้ประกอบการ
- ❑ การรับรองระบบการจัดการมาตรฐาน ISO (๙,๐๐๐, ๑๔,๐๐๐, ๑๘,๐๐๐)
- ❑ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมเทคโนโลยีสะอาด

๒.๒ การส่งเสริมตลาดต่างประเทศ

❑ การพัฒนาคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์หัตถกรรมคุณภาพสูงและอุตสาหกรรมเบาไปสู่ตลาดโลก โดยนำผลิตภัณฑ์ที่ได้พัฒนาแล้วไปร่วมงานแสดงและจำหน่ายสินค้าในห้างสรรพสินค้าชั้นนำในต่างประเทศ ตลอดจนงานแสดงสินค้านานาชาติ ทั้งนี้จะมุ่งกลุ่ม SMEs เป็นเป้าหมายหลัก

๓. ส่งเสริม สนับสนุนอุตสาหกรรม หรือผู้ประกอบการรายใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

ผลพวงจากวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้อุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการล้มเลิกกิจการเป็นจำนวนมาก และขณะเดียวกันผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไม่ว่าด้านเทคโนโลยีหรือด้านการจัดการสาขาต่างๆ ต้องตกงานเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ในช่วงที่เศรษฐกิจกำลังจะฟื้นตัวนี้ กระทรวงอุตสาหกรรมได้มีนโยบายที่

จะส่งเสริมผู้ประกอบการรุ่นใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในสาขาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ มีนวัตกรรม มีการผสมผสานหรือต่อยอดภูมิปัญญาไทย ในเรื่องนี้ได้ดำเนินแผนงานและโครงการส่งเสริมหลายโครงการ ได้แก่

๓.๑ ด้านเงินทุน

❑ ร่วมกับกระทรวงการคลังจัดตั้งกองทุนรวมเพื่อร่วมลงทุนใน SMEs (SMEs Venture Capital Fund) จำนวน ๑,๐๐๐ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์จะเข้าไปร่วมทุนกับ SMEs ในสาขาที่มีศักยภาพการพัฒนา ซึ่งขณะนี้ได้มอบหมายให้ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมวรรณ จำกัด เป็นผู้จัดการกองทุนนี้

❑ การผลักดันแนวความคิดในการจัดตั้งธนาคาร SMEs โดยอาศัยฐานะบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม (บอย.) ขึ้นเป็นธนาคาร SMEs

๓.๒ การสร้างผู้ประกอบการหรือนักลงทุน

มีลักษณะการดำเนินงานในรูปการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อสร้างและพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการ พร้อมทั้งเสริมปัจจัยสนับสนุนในการจัดตั้งธุรกิจอุตสาหกรรม เช่น สินเชื่อ คำปรึกษา แนะนำด้านเทคโนโลยีและการจัดการ การส่งเสริมด้านตลาด เป็นต้น ทั้งนี้ได้ดำเนินงานในรูปแบบโครงการลักษณะต่างๆ เช่น

- ❑ โครงการเสริมสร้างนักธุรกิจยุคใหม่ เอื้ออาทร เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม
- ❑ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการ



ธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.)

- ❑ โครงการเสริมสร้างนักลงทุนใหม่
- ❑ โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการเดิมและสร้างผู้ประกอบการรายใหม่)
- ❑ โครงการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมชนบท (สอช.) เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งหน่วยผลิตหรืออุตสาหกรรมชนบทในท้องถิ่นในชุมชน โดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และราษฎรหรือกลุ่มราษฎรในท้องถิ่น
- ❑ โครงการบ่มเพาะ (Incubation) อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในภูมิภาค

๓.๓ การอำนวยความสะดวกในการลงทุนประกอบการ

- ❑ การอำนวยความสะดวกในการขออนุญาตตั้ง หรือขยายโรงงาน
- ❑ การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรม SMEs และนิคมอุตสาหกรรมเกษตรครบวงจร

๔. การส่งเสริมพัฒนาและจัดการพลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสังคม
การสร้างสมรรถนะทางเศรษฐกิจ จำเป็นจะ

ต้องสร้างความมั่นคงหรือความมั่นใจในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งแหล่งพลังงานสำรอง ขณะเดียวกันจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสังคมและธรรมชาติควบคู่กันไปด้วย จึงจะเรียกว่าเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่แท้จริง ซึ่งกระทรวงอุตสาหกรรมได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้

จึงได้ผลักดันแผนงานโครงการต่างๆ มาดำเนินการ เช่น

- ❑ โครงการเทคโนโลยีสะอาดในโรงงาน
- ❑ การส่งเสริมระบบการจัดการมาตรฐาน ISO 14000 และ 18000
- ❑ การกำกับดูแลด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมโรงงาน เหมืองแร่และเหมืองหินมิให้กระทบสังคม
- ❑ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้เอทานอลเป็นเชื้อเพลิง (ก๊าซโซฮอล)
- ❑ โครงการส่งเสริมการใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นเชื้อเพลิงในรถยนต์
- ❑ การเร่งพัฒนาและค้นหาแหล่งทรัพยากรแร่ธาตุ และพลังงานธรรมชาติใหม่ๆ

กระทรวงอุตสาหกรรมยุคใหม่ ก้าวไกล ด้วยใจให้บริการ

การปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมไทยตามแนวทางและมาตรการทั้ง ๔ ข้อที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น กลไกหรือฟันเฟืองที่สำคัญที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จคือ บรรดา

ข้าราชการ รวมทั้งพนักงานทุก ๆ ระดับของ
กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งจำเป็นจะต้องมีจุด
มุ่งหมายการทำงานร่วมกัน คิดและทำไปใน
ทิศทางอันเดียวกัน กระทรวงอุตสาหกรรม จึง
ได้กำหนดทิศทางและนโยบายการปฏิบัติงาน
ของหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดไว้ใช้เป็น
หลักยึดในการทำงาน ๙ ข้อ หรือ ๙ S ดังนี้

□ S ตัวแรก คือ “Service” ซึ่ง
หมายถึง การมุ่งสร้างสรรค์การทำงานให้กับภาค
อุตสาหกรรมและประชาชนด้วยจิตวิญญาณของ
ผู้ให้บริการ (Service Minded) ในการนี้กระทรวง
อุตสาหกรรมอันหมายถึง ข้าราชการและพนักงาน
ของหน่วยงานในสังกัดทุกหน่วย จะต้องมุ่งปรับ
เปลี่ยนการปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้ประกอบการ
หรือผู้ที่เข้ามาติดต่อในฐานะลูกค้าที่ต้องอำนวยความสะดวกอย่างรวดเร็วไม่ชักช้า ให้ข้อปรึกษา
แนะนำหากมีปัญหา เน้นปรัชญา “ส่งเสริมพัฒนา
มากกว่าควบคุมจับผิด” หรือเปลี่ยนบทบาท
“การควบคุมจับผิด” มาเป็น “การกำกับเชิง
แนะนำสร้างสรรค์”

□ S ตัวที่ ๒ คือ “Strengthen” มี
ความหมายถึงการเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถ
ในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทยให้เกิด
ประสิทธิภาพ และมีนวัตกรรม โดยเร่งดำเนินการ
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาในแนวตั้ง การปรับ
โครงสร้างอุตสาหกรรมรายสาขา และในเรื่อง
การเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถนี้ หน่วยงานใน
สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมจะต้องเร่งรัดพัฒนา
บุคลากรของหน่วยงานซึ่งเป็นนักส่งเสริมพัฒนาให้
มีความสามารถเพิ่มขึ้นไปพร้อม ๆ กันด้วย

□ S ตัวที่ ๓ คือ “Standard”
หมายถึงการมุ่งส่งเสริมมาตรฐานสินค้าไทย และ
มาตรฐานการจัดการของภาคอุตสาหกรรมไทย
ให้มีคุณภาพเข้าสู่มาตรฐานสากล ทั้งมาตรฐาน
ผลิตภัณฑ์ มาตรฐาน ISO 9000, ISO 14000
และ ISO 18000

□ S ตัวที่ ๔ คือ “Self-Sustained”
หมายถึง กระทรวงอุตสาหกรรมจะให้ความสำคัญ
มากยิ่งขึ้นกับการมุ่งพัฒนาอุตสาหกรรมไทยใน
ภูมิภาค ในท้องถิ่น ในชุมชน หรือในชนบทให้เกิด
ความยั่งยืน และอุตสาหกรรมเหล่านั้นต้องไม่มี
ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การพัฒนาดังกล่าวจะเป็น
การส่งเสริมหน่วยผลิตให้เกิดขึ้น ให้มีความ
เข้มแข็งในการดำเนินงาน พึ่งพาตนเองได้ และ
ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ชุมชน ซึ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมชนบทให้ยั่งยืน
และพึ่งตนเองได้ดังกล่าวจะเน้นรูปแบบการพัฒนา
ในลักษณะ ๓ ประสานระหว่างภาครัฐบาล (กระทรวง
อุตสาหกรรม) ภาคธุรกิจเอกชน และกลุ่มราษฎร
ในท้องถิ่น

□ S ตัวที่ ๕ คือ “Social” S ตัวที่ห้า
นี้มีความหมายว่า การส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรม
ของกระทรวงอุตสาหกรรม จำเป็นจะต้องคำนึงถึง
ผลกระทบต่อสังคมส่วนรวมด้วย กล่าวคือ หน่วย
งานที่กำกับดูแลในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมจะ
ต้องติดตามดูแลสอดส่องหาทางป้องกันมิให้
โรงงานอุตสาหกรรมหรือกิจการเหมืองแร่ก่อให้เกิด
ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่อประชาชน ต่อ
สังคม และต่อธรรมชาติ รวมทั้งจะต้องดูแลใน
เรื่องความปลอดภัยในโรงงานและความปลอดภัย

ของแรงงาน นอกจากนั้น จะต้องดูแลในเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยของสินค้าอุปโภคบริโภคให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดอีกด้วย ในเรื่องนี้หน่วยงานรับผิดชอบควรเผยแพร่ชี้แจงทำความเข้าใจ และให้ข้อมูลเตือนภัยที่ถูกต้องแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และหากมีเหตุการณ์ที่เกิดผลกระทบต่อสังคม ต่อประชาชน จะต้องรีบรายงานผู้บริหารระดับสูงโดยรวดเร็ว พร้อมทั้งดำเนินการแก้ไขโดยมิชักช้า กล่าวโดยสั้น ๆ เรื่องนี้ต้องเน้น “กันดีกว่าแก้”

□ S ตัวที่ ๖ คือ “System” มินัยว่าการส่งเสริมพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้มีการผลิตและการจัดการที่เป็นระบบ และขณะเดียวกัน ในส่วนขององค์กรภายในกระทรวงอุตสาหกรรมเอง ซึ่งอยู่ในฐานะผู้ส่งเสริมพัฒนา จะต้องจัดระบบงานให้กระฉับกระเฉง มีขั้นตอนการทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง สามารถค้นหา ติดตามและประเมินผลได้อย่างไม่ล่าช้า เรื่องนี้จะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการให้บริการ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานของกระทรวงอุตสาหกรรม รวมทั้งสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

□ S ตัวที่ ๗ คือ “Security” ตัว S ตัวนี้ มิได้หมายถึงการรักษาความมั่นคง ความปลอดภัย หรือการรักษาความสงบเรียบร้อย แต่มีความหมายถึงบทบาทของกระทรวงอุตสาหกรรม ในการสร้างความมั่นคง สร้างความมั่นใจในเรื่องการสำรวจ แสวงหา พัฒนา อนุรักษ์ และจัดการทรัพยากรแร่ธาตุ ทรัพยากรน้ำใต้ดินและทรัพยากร

พลังงานของประเทศเพื่อให้ประเทศและภาคอุตสาหกรรมไทยสามารถพึ่งพาทรัพยากรเหล่านี้ได้ในระดับหนึ่ง

□ S ตัวที่ ๘ คือ “Synergy” ซึ่งหมายถึง การทำงานส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมของกระทรวงอุตสาหกรรมยุคใหม่ ต้องมุ่งผนึกกำลัง และสร้างพันธมิตรการทำงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในกระทรวงอุตสาหกรรมเอง และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมุ่งมองในอนาคต แล้วร่วมกันคิดวิเคราะห์ และแบ่งงานกันทำ เพื่อเดินหน้าไปสู่จุดหมายปลายทางร่วมกัน คือ พัฒนาอุตสาหกรรมไทยให้เข้มแข็งและยั่งยืน

□ และสำหรับ S ตัวที่ ๙ คือ “SMEs” หรือ Small and Medium Enterprises เป็นเรื่องของการผลักดันงานส่งเสริมกลุ่ม SMEs เพื่อให้ SMEs มีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมโยงหรือรองรับสนับสนุนกิจการขนาดใหญ่ และเป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การส่งเสริมพัฒนา SMEs นี้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวนอนที่จะไปสอดคล้องประสานกับยุทธศาสตร์แนวตั้ง การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมรายสาขา ดังได้กล่าวมาแล้ว

หลักยึดในการปฏิบัติงาน ๙S สำหรับหน่วยงาน ข้าราชการ รวมตลอดทั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กระทรวงอุตสาหกรรมข้างต้น คงจะช่วยให้การปฏิบัติงานส่งเสริมพัฒนา เยียวยา เพิ่มกำลังวังชาอุตสาหกรรมไทย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผล อันจะเป็นกลไกช่วยฟื้นเศรษฐกิจไทยให้เข้มแข็งและมั่นคงต่อไป □



วันข้าราชการ

ฉันทิพย์ จำเดิมแต่ดึก*

จากวันที่ ๑ เมษายน ๒๔๗๒ ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ มีผลใช้บังคับ นับจนถึงวันนี้ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ เป็นเวลา ๗๒ ปีแล้ว ที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ในพระมหาจักรีวงศ์ พระผู้ทรงวางรากฐานระเบียบข้าราชการพลเรือนสมัยใหม่ขึ้น แม้เมื่อวันวานผ่านไปถึง ๗๒ ปีแล้ว และแม้วันนี้จะมีความเปลี่ยนแปลงไปมาก แต่ความผูกพันและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของเหล่าข้าราชการทุกประเภทยังคงมีอยู่เช่นเดิมเสมือนเมื่อวันวาน เนื่องจากในทุกๆ ปี นับแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ที่สำนักงาน ก.พ. ได้นำเสนอคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบ ให้วันที่ ๑ เมษายนของทุกปี เป็นวันข้าราชการพลเรือน ทุกส่วนราชการได้พร้อมใจกันจัดงานวันข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยแต่ละกระทรวงจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพจัดนิทรรศการวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี

และที่สำคัญที่สุด ที่ยึดโยงเหล่าข้าราชการ ให้สมัครสมานสามัคคี และมีขวัญกำลังใจในการทำงานก็คือ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ทรงพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานให้แก่เหล่าข้าราชการพลเรือนเป็นประจำทุกปี

* ผู้อำนวยภารกิจกลุ่มเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และเป็นแนวทางสำคัญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เพื่อเป็นการสนองพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ได้ทรงครองแผ่นดินโดยธรรมมาโดยตลอด

สำหรับปีนี้ กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นเจ้าภาพ จัดนิทรรศการวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๔๔ โดยได้กำหนดให้เป็นงานนิทรรศการ “สัปดาห์วันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๔๔” ซึ่งจัดขึ้นเป็นเวลา ๑๐ วัน ระหว่างวันที่ ๒๓ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๔๔ ณ ศูนย์แสดงสินค้านานาชาติอิมแพค เมืองทองธานี และใช้หัวข้อการจัดงานว่า “ข้าราชการกับโครงการเฉลิมพระเกียรติ : ความสำเร็จของผลงานและบทบาทในอนาคต” ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่มีต่อพสกนิกรชาวไทยได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น และได้มีโอกาสรับทราบผลการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอิสระในสังกัด

นอกจากนี้ได้มีการจัดอภิปรายในหัวข้อเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. “แนวทางการดำเนินงานและความร่วมมือของกระทรวงเศรษฐกิจตามนโยบายด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล”
๒. “ตามรอยพระยุคลบาท จากการเรียนรู้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์”
๓. “โครงการเฉลิมพระเกียรติกับการพัฒนาประเทศสู่ประชาชน”

และอีกเรื่องหนึ่งที่น่ายินดีเป็นอย่างยิ่งคือ การประกาศเกียรติคุณข้าราชการพลเรือนดีเด่นของส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และในปีนี้มีข้าราชการที่จะได้รับประกาศเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติ (ครุฑทองคำ) จาก ฯพณฯนายกรัฐมนตรี ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๔ ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล จำนวน ๖๔๒ คน

หวังว่าวันข้าราชการพลเรือนจะเป็นวันที่สำคัญยิ่งของเหล่าข้าราชการ เพราะเป็นวันนัดพบที่เหล่าข้าราชการจะได้มีโอกาสมาพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อทบทวนบทบาทภารกิจที่กระทำอยู่ และเพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์และเชื่อมั่นแก่ประชาชนสืบไป



P.S.O.

มาตรฐานใหม่ของไทย

ศาสตราจารย์ ดร. วรเดช จันทรรักษ์*

“P.S.O.” เป็นคำใหม่ที่หลายๆ คนในแวดวงราชการหรือรัฐวิสาหกิจอาจเคยได้ยินบ่อยครั้งขึ้นในช่วงระยะเวลา ๒ ปีที่ผ่านมา หลายคนอาจสงสัยว่า “P.S.O.” คืออะไร มีความสำคัญอย่างไร และมีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันกับ “I.S.O.” อย่างไรหรือไม่ บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะอธิบายความเป็นมาของ P.S.O. วัตถุประสงค์ความแตกต่างระหว่าง “P.S.O.” กับ “I.S.O.” เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดของ P.S.O. การขอรับรอง P.S.O. ขั้นตอนการดำเนินการ ความสำเร็จของการนำ P.S.O. ไปปฏิบัติในประเทศไทย และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำ P.S.O. ไปปฏิบัติ

P.S.O. เป็นคำย่อ P หมายถึง Public Sector หรือภาครัฐ S หมายถึง Standard Management System หรือระบบมาตรฐานด้านการจัดการ O หมายถึง Outcomes หรือสัมฤทธิ์ผล P.S.O. จึงหมายความว่าความรวมถึงการพัฒนากระบวนการมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้าน

การจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ หรือในภาษาอังกฤษเรียกว่า Thailand International Public Sector Standard Management System and Outcomes

ความเป็นมาของ P.S.O.

ความเป็นมาของ P.S.O. เริ่มต้นขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๔๑ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๑ ซึ่งมีนายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ได้พิจารณาข้อเสนอของคณะกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพและมาตรฐานการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน ในคณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ (ปปร) ซึ่งได้เสนอให้มีการพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ เพื่อให้ราชการมีระบบการบริหารและจัดการที่ดี สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและสังคม

* ศาสตราจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และที่ปรึกษาด้านวิชาการ สำนักงาน ก.พ.



ส่วนรวมสอดคล้องตามเจตนารมณ์และบทบัญญัติ
ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐
มาตรา ๗๕

ในการประชุมดังกล่าว ๖ หน่วยงานรัฐมนตรี
ได้มีมติว่า ประเทศไทยควรกำหนดมาตรฐาน
พัฒนาราชการที่แตกต่างออกไปจาก I.S.O. ซึ่ง
เป็นมาตรฐานสากลที่นิยมใช้กันแพร่หลายในภาค
ธุรกิจเอกชน และได้ขอมติที่ประชุมเห็นชอบให้
สำนักงานก.พ. ดำเนินการจัดทำมาตรฐานและ
พัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้าน
การจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ เพื่อ
กำหนดเป็นนโยบายให้ภาคราชการดำเนินการ
ทั้งนี้ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีให้กำหนดเป็น
นโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

คณะรัฐมนตรี ในการประชุม เมื่อวันที่
๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๑ ได้มีมติเห็นชอบและอนุมัติ
ให้ดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอให้มีการ
จัดระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการ

จัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ หรืออาจ
เรียกสั้น ๆ ว่า Thailand International P.S.O.
โดยให้สำนักงบประมาณสนับสนุนเงินงบประมาณ
ให้แก่ส่วนราชการตามความจำเป็น และให้สำนักงาน
ก.พ. ร่วมกับคณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติราชการ
เพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ โดยให้คณะ
อนุกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพและมาตรฐาน
การปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนเป็นหน่วยงาน
ที่ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ส่วนราชการ
ในการจัดและพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของ
ประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของ
งานภาครัฐ (วรเดช จันทรศร และไพโรจน์
ภัทรนรากุล, ๒๕๔๒: ๑/๑-๑/๒)

ต่อมา เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๓ นาย
ชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้ออกระเบียบ
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับรองมาตรฐาน
ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
พ.ศ. ๒๕๔๓ เพื่อจัดให้มีการรับรองระบบมาตรฐาน

ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานภาครัฐ โดยสถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย หรือโดยหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้รับอนุญาตจาก สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย เพื่อรับรองว่าหน่วยงานของรัฐมีระบบการทำงาน ด้านการจัดการ ด้านสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน และระบบการทำงานด้านอื่น ที่มีคุณภาพและเป็นไปตามระบบมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในระเบียบดังกล่าว (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๗ ตอนพิเศษ ๖๙ ง., ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๓)

วัตถุประสงค์ของ P.S.O.

P.S.O. มีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยรวมของภาคราชการทั้งระบบ และเน้นให้ หน่วยงานราชการพัฒนามาตรฐานทางผลลัพธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลลัพธ์ขั้นปลาย (ultimate outcomes) ของการจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้น เรื่องของความเสมอภาค ความเป็นธรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สิทธิและเสรีภาพ ความทั่วถึงในการให้บริการ ความพึงพอใจของ ประชาชน ประสิทธิภาพของหน่วยราชการ ความ ประหยัด ความถูกต้อง การรักษาผลประโยชน์ ของสาธารณะ ความผาสุก คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ของประชาชนโดยส่วนรวม โดยกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานและตัวชี้วัดของผลการปฏิบัติงานที่จะ บรรลุผลลัพธ์ขั้นปลายดังกล่าว

การดำเนินการให้บรรลุผลลัพธ์ขั้นปลาย ดังกล่าวได้มีการพัฒนามาตรฐานของสัมฤทธิ์ผล ของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยมิติต่าง ๆ ๔ ด้านคือ

(๑) ผลงานหรือผลผลิตที่เป็นมาตรฐาน ของหน่วยงาน (standard performance/output)

(๒) ผลลัพธ์ที่เป็นมาตรฐานของหน่วยงาน (standard outcome)

(๓) ผลลัพธ์ขั้นปลาย (ultimate outcome) และ

(๔) ระบบป้องกันผลลัพธ์ขั้นปลายที่ไม่พึงปรารถนา (Prevention system of unintended consequences)

นอกจากนี้ การจัดทำ P.S.O. จะดำเนินการ พัฒนามาตรฐานของระบบบริหารจัดการของ หน่วยงานภาครัฐรวม ๑๐ ระบบด้วยกัน ได้แก่ (๑) ระบบข้อมูล (๒) ระบบการสื่อสาร (๓) ระบบการตัดสินใจ (๔) ระบบการพัฒนา บุคลากร (๕) ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล (๖) ระบบการมีส่วนร่วม (๗) ระบบการบริการ ภาครัฐเอกชน ประชาชน (๘) ระบบการประเมินผล (๙) ระบบการคาดคะเนและแก้ไขวิกฤต และ (๑๐) ระบบวัฒนธรรมและจรรยาวิชาชีพ ทั้งนี้ได้มี การกำหนดอนุกรมเพื่อแบ่งออกถึงระบบต่าง ๆ เพื่อ ให้ง่ายต่อการเข้าใจของบุคคลทั่วไปด้วย ดังแสดง ในแผนภาพที่ ๑



ในภาพรวม การจัดทำ P.S.O. จึงถือได้ว่าเป็นการยกระดับมาตรฐานของภาคราชการทั้งระบบเป็นแนวคิดพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของประเทศไทย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความสำคัญและมีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๑ ผลักดันให้ดำเนินการในภาคราชการ ซึ่งจะทำให้ระบบบริหารจัดการและการบริการภาครัฐมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและสังคมส่วนรวม

ความแตกต่างระหว่าง P.S.O. กับ I.S.O.

P.S.O. และ I.S.O. ต่างก็เป็นระบบมาตรฐานในการบริหารจัดการเหมือนกัน แตต่างกันที่ว่า P.S.O. นั้น เป็นการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ตามพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในฐานะเป็นเลขานุการคณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัตินิราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐเพื่อให้ราชการมีระบบบริหารและจัดการที่ดี จึงมีหน้าที่พัฒนาระบบนี้ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๕

ความแตกต่างกันของ P.S.O. กับ I.S.O. มีดังต่อไปนี้

๑. P.S.O. เน้นสัมฤทธิ์ผลของภาคราชการทั้งระบบ และมุ่งเน้นให้ทุกหน่วยงานของรัฐพัฒนามาตรฐานของผลลัพธ์โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นที่ตั้ง ส่วน I.S.O. เน้นองค์การภาคเอกชนเฉพาะองค์กร การมองภาพรวมของประโยชน์ของประเทศชาติและสังคมจึงไม่สมบูรณ์ กล่าวคือเป็นการเน้นเฉพาะจุลภาค (Micro) ของ

องค์การ และเพื่อประโยชน์บางส่วนขององค์การ นั้น ๆ โดยเฉพาะ

๒. เป้าหมายของภาคราชการมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงสัมฤทธิ์ที่แน่นอน (Ultimate outcomes) โดยเฉพาะ ซึ่งมีองค์ประกอบ ๑๐ ด้าน ได้แก่ (๑) ความเสมอภาค (๒) ความเป็นธรรม (๓) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (๔) สิทธิและเสรีภาพ (๕) ความทั่วถึงในการให้บริการ (๖) ความพึงพอใจของประชาชน (๗) ประสิทธิภาพของหน่วยราชการ (๘) ความประหยัด (๙) ความถูกต้อง และ (๑๐) การรักษาผลประโยชน์สาธารณะ ความผาสุก และคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม ในฐานะเป็นผลรวมของการพัฒนาประเทศ แต่ I.S.O. มุ่งเน้นคุณภาพในการให้บริการเฉพาะบางส่วนของหน่วยงานที่เป็นภาพย่อย และจะต้องได้รับการรับรองมาตรฐานโดยสถาบันการรับรองมาตรฐานต่างประเทศ (International Organization for Standardization) หรือองค์การตัวแทน ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจรับรองในแต่ละครั้ง

๓. วิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายข้างต้นของ P.S.O. นั้น เป็นการออกแบบระบบที่สำคัญ ๆ ๑๐ ระบบ ได้แก่ ระบบข้อมูล ระบบการสื่อสาร ระบบการตัดสินใจ ระบบการพัฒนาบุคลากร ระบบการตรวจสอบถ่วงดุล ระบบการมีส่วนร่วม ระบบการบริการภาคเอกชนและประชาชน ระบบการประเมินผลระบบการคาดคะเนและแก้ไขวิกฤต และระบบวัฒนธรรมและจรรยาวิชาชีพ แต่ I.S.O. มีวิธีการแบบจุลภาคเพื่อให้บรรลุมาตรฐาน เช่น ระบบคุณภาพ แบบการประกัน

คุณภาพในการออกแบบและพัฒนาการผลิต การติดตั้งและการบริการ ฯลฯ เป็นต้น

โดยสรุป P.S.O. กับ I.S.O. ต่างกันที่ระดับของเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุ P.S.O. มีเป้าหมายในระดับมหภาค คือ ภาคราชการทั้งระบบ ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่แน่นอนที่พึงปรารถนา แต่ I.S.O. เน้นเป้าหมายในระดับจุลภาคเพื่อให้บรรลุมาตรฐานในระบบคุณภาพ เน้นการพัฒนากระบวนการ ขั้นตอนในการทำงานเป็นหลัก ในขณะที่ P.S.O. เน้นการพัฒนามาตรการยกระดับ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่แน่นอน

เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดของ P.S.O. รวม ๑๐ ระบบ

จากแผนภาพที่ ๑ P.S.O. ประกอบไปด้วยระบบมาตรฐานคุณภาพด้านการบริหารจัดการ ๑๐ ระบบ และระบบมาตรฐานสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน ๑ ระบบ รวมเป็น ๑๑ ระบบ ซึ่งในแต่ละระบบจะมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดของการบรรลุเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้สามารถตรวจสอบได้

มาตรฐานภาครัฐ ๑๑๐๑	ระบบข้อมูล
P.S.O. ๑๑๐๑	

ระบบข้อมูลที่มีมาตรฐาน หมายถึง ระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานรวม ๙ ด้าน ได้แก่ (๑) ความครอบคลุมของข้อมูล (๒) ความรวดเร็ว (๓) ความถูกต้อง (๔) ความเชื่อมโยง (๕) ความทันสมัยของข้อมูล (๖) ความ

นำเชื่อถือ (๗) ความสามารถในการเข้าถึง (๘) ความสามารถในการตรวจสอบ และ (๙) การมีส่วนร่วมในกระบวนการข้อมูล ซึ่งในแต่ละเกณฑ์มาตรฐานมีตัวชี้วัดดังตัวอย่างตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ เกณฑ์มาตรฐานของระบบข้อมูล และ ตัวอย่างตัวชี้วัด

เกณฑ์มาตรฐานของระบบข้อมูล	ตัวอย่างตัวชี้วัด
ความครอบคลุม	พื้นที่ หน่วยงาน ฐานทรัพยากร
ความรวดเร็ว	จัดเก็บ ประมวล ใช้ประโยชน์
ความถูกต้อง	การปรับปรุงแก้ไข
ความเชื่อมโยง	ระบบ Online ในและนอกหน่วยงาน
ความทันสมัย	ระบบข้อมูล MIS, GIS, IT, CD
ความน่าเชื่อถือ	แหล่งข้อมูล ที่มา กระบวนการ
ความสามารถในการเข้าถึง	แหล่งบริการข้อมูล
ความสามารถในการตรวจสอบ	เจ้าหน้าที่และกลุ่มเป้าหมาย
การมีส่วนร่วมในกระบวนการข้อมูล	ภาคเอกชนและประชาชน

จากตารางที่ ๑ ตัวชี้วัดของเกณฑ์มาตรฐานในด้านความครอบคลุมของระบบข้อมูลของสำนักงานเกษตรจังหวัด อาจหมายถึง ด้านพื้นที่ เช่นการมีข้อมูลในระบบตำบล อำเภอ และจังหวัดที่รวบรวมสภาพเศรษฐกิจ สังคม กายภาพ ชีวภาพ ซึ่งผ่านการวิเคราะห์ปัญหาและได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในพื้นที่นั้นๆ นอกจากนั้นยังอาจรวมถึงข้อมูลพื้นฐานการเกษตร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเกษตรกรรายครัวเรือนที่ประกอบอาชีพการเกษตรทั้งหมดของจังหวัด ซึ่งจะสามารถนำไปใช้

พิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมอาชีพได้ตรงเป้าหมาย ตัวชี้วัดด้านหน่วยงาน ได้แก่ ข้อมูลสถาบันเกษตรกร ข้อมูลด้านฐานทรัพยากร ได้แก่ ข้อมูลวิชาการและเทคโนโลยี แบบรายงานข้อมูลการผลิตรายเดือน เป็นต้น

เกณฑ์มาตรฐานด้านความรวดเร็วของข้อมูล มีตัวชี้วัดประกอบด้วยการจัดเก็บ การประมวลข้อมูลและการใช้ประโยชน์ เช่น การที่ข้อมูลต่างๆ ถูกประมวลไว้ในคอมพิวเตอร์ทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีโทรศัพท์และโทรสารใช้ในการประสานงานระหว่างจังหวัดกับทุกอำเภอ เป็นต้น

เกณฑ์มาตรฐานด้านความถูกต้องของข้อมูล มีตัวชี้วัดคือ การปรับปรุงแก้ไขข้อมูล เช่น มีการใช้แบบจัดเก็บข้อมูลและแบบรายงานข้อมูลอย่างเดียวกันในทุกพื้นที่และมีการปรับปรุงข้อมูลตามสถานการณ์ทั้งรายเดือน รายงวด รายปี เป็นต้น

เกณฑ์มาตรฐานด้านความเชื่อมโยงของข้อมูล มีตัวชี้วัดคือการมีระบบ Online ในและนอกหน่วยงาน เช่น มีระบบข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีระบบ E-mail ภายในหน่วยงานเดียวกันทั้งระดับจังหวัด ภาค และกรม และสำหรับภายนอกหน่วยงานมีการให้บริการสำเนาในแผ่นดิสก์และแบบพิมพ์รายงาน เป็นต้น

เกณฑ์มาตรฐานด้านความทันสมัยของข้อมูล มีตัวชี้วัดคือการมีระบบข้อมูลต่างๆ เช่น MIS, GIS, IT และ CD เช่น มีระบบการจัดการและบริหารข้อมูลเป็นหมวดหมู่ มีการจำแนก



ข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการปรับปรุงข้อมูลและนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ประกอบการบริหารและควบคุมงานหรือโครงการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

เกณฑ์มาตรฐานด้านความน่าเชื่อถือ มีตัวชี้วัดคือแหล่งที่มาของข้อมูลและกระบวนการได้มาซึ่งข้อมูล เช่น มีแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลเฉพาะเรื่อง การให้เจ้าหน้าที่ระดับตำบล อำเภอ เป็นผู้จัดเก็บข้อมูล ตลอดจนมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

เกณฑ์มาตรฐานด้านความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล มีตัวชี้วัดคือแหล่งบริการข้อมูล เช่น การรวบรวมข้อมูลจากเกษตรกรกลุ่มเป้าหมายหรือจากเจ้าหน้าที่ระดับตำบล อำเภอ และมีศูนย์บริการข้อมูลทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ เป็นต้น

เกณฑ์มาตรฐานด้านความสามารถในการตรวจสอบข้อมูล มีตัวชี้วัดคือความสามารถของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบและกลุ่มเป้าหมาย สามารถ

ตรวจสอบข้อมูลได้จากศูนย์ข้อมูลของจังหวัดและอำเภอ ข้อมูลบางอย่างจะสามารถตรวจสอบได้ ณ ที่ทำการ หรือสถาบันในความรับผิดชอบ เป็นต้น

เกณฑ์มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการข้อมูล มีตัวชี้วัดคือการที่ภาคเอกชนและประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การให้เกษตรกรร่วมดำเนินงานตามลักษณะงานโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ตามศักยภาพ หรือการพิจารณาคัดเลือกเกษตรกรให้ปฏิบัติหน้าที่เกษตรกรหมู่บ้าน ตลอดจนการประสานความร่วมมือเกี่ยวกับการผลิตกับองค์กรเอกชน เป็นต้น

มาตรฐานภาครัฐ ๑๑๐๒	ระบบการสื่อสาร
P.S.O. ๑๑๐๒	

ระบบการสื่อสารที่มีมาตรฐาน หมายถึงระบบการสื่อสารของหน่วยงานที่ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานรวม ๑๐ ด้าน ได้แก่ (๑) การ

สื่อสารภายในหน่วยงาน (๒) การสื่อสารระหว่าง
หน่วยงาน (๓) องค์การกับประชากรเป้าหมาย
(๔) เนื้อหาการสื่อสาร (๕) การนำเสนอ (๖) ระบบ
เครือข่ายการสื่อสาร (๗) การพัฒนาสื่อ (๘) วัสดุ
อุปกรณ์ (๙) บุคลากรด้านการสื่อสาร และ
(๑๐) แผนงานสื่อสารซึ่งในแต่ละเกณฑ์มาตรฐาน
มีตัวชี้วัดดังตัวอย่างตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ เกณฑ์มาตรฐานของระบบการสื่อสาร
และตัวอย่างตัวชี้วัด

เกณฑ์มาตรฐานของ ระบบการสื่อสาร	ตัวอย่างตัวชี้วัด
การสื่อสารภายในหน่วยงาน	ประสิทธิภาพในหน่วยงานทุกระดับ
การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	ระดับความเข้าใจ การมีส่วนร่วม จากหน่วยงานนอก
องค์การกับประชากรเป้าหมาย	ระบบการสื่อสารสองทาง
เนื้อหาการสื่อสาร	ขอบเขตเนื้อหา สาระประโยชน์
การนำเสนอ	ช่องทางการนำเสนอ ช่วงเวลา ความถี่ ความต่อเนื่อง
ระบบเครือข่ายการสื่อสาร	พื้นที่รองรับการดำเนินงาน ฐานข้อมูล กลุ่มเป้าหมาย
การพัฒนาสื่อ	รูปแบบ ความหลากหลายของสื่อ
วัสดุอุปกรณ์	เครื่องมือ อุปกรณ์การสื่อสาร
บุคลากรด้านการสื่อสาร	บุคลากรมืออาชีพ และช่างเทคนิค
แผนงานสื่อสาร	โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่

มาตรฐานภาครัฐ ๑๑๐๓	ระบบการตัดสินใจ
P.S.O. ๑๑๐๓	

ระบบการตัดสินใจที่มีมาตรฐาน หมายถึง
ระบบการตัดสินใจของหน่วยงานที่ประกอบด้วย
เกณฑ์มาตรฐานรวม ๑๐ ด้าน ได้แก่

(๑) ประสิทธิภาพ (๒) การกระจายอำนาจ
(๓) ทันท่วงทีเหตุการณ์ (๔) ความเป็นประชาธิปไตย
(๕) สัมฤทธิ์ผล (๖) การยอมรับจากผู้ร่วมงาน
(๗) การยอมรับจากประชาชน (๘) ลดความ
สูญเสีย (๙) ลดความขัดแย้ง และ (๑๐) โครง-
สร้างระบบการตัดสินใจ ซึ่งในแต่ละเกณฑ์มาตรฐาน
มีตัวชี้วัดดังตัวอย่างตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ เกณฑ์มาตรฐานของระบบการตัดสินใจ
และตัวอย่างตัวชี้วัด

เกณฑ์มาตรฐานของ ระบบการตัดสินใจ	ตัวอย่างตัวชี้วัด
ประสิทธิภาพ	ความถูกต้อง ชัดเจน รวดเร็ว
การกระจายอำนาจ	อำนาจการตัดสินใจทุกระดับ ทั้งเรื่องงบประมาณ บุคลากร
ทันท่วงทีเหตุการณ์	ทันเวลา สอดคล้องกับสถานการณ์
ความเป็นประชาธิปไตย	รับฟังเสียงประชาชนและเจ้าหน้าที่
สัมฤทธิ์ผล	การบรรลุเป้าหมาย
การยอมรับจากผู้ร่วมงาน	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ
การยอมรับจากประชาชน	กลุ่มเป้าหมายและประชาชนทั่วไป
ลดความสูญเสีย	ด้านเศรษฐกิจและสังคม
ลดความขัดแย้ง	ภายในและระหว่างหน่วยงาน
โครงสร้างระบบการตัดสินใจ	คณะกรรมการ คณะทำงาน

มาตรฐานภาครัฐ ๑๑๐๔	ระบบการพัฒนา บุคลากร
P.S.O. ๑๑๐๔	

ระบบการพัฒนาศักยภาพที่มีมาตรฐาน
หมายถึง ระบบการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน
ที่ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานรวม ๑๐ ด้าน
ได้แก่ (๑) การนิเทศงาน (๒) ระบบคุณธรรม
(๓) จริยธรรม (๔) สมรรถนะของเจ้าหน้าที่

(๕) ประสิทธิภาพ (๖) ประสิทธิผล (๗) ระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล (๘) ทักษะและพฤติกรรม (๙) จิตสำนึกในการบริการประชาชน และ

(๑๐) ความรับผิดชอบต่องานและงาน ซึ่งในแต่ละเกณฑ์มาตรฐานมีตัวชี้วัดดังตัวอย่างตามตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ เกณฑ์มาตรฐานระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และตัวอย่างตัวชี้วัด

เกณฑ์มาตรฐานของระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ตัวอย่างตัวชี้วัด
การนิเทศงาน	ความรู้ความเข้าใจขององค์กร
ระบบคุณธรรม	ความสามารถ ความเป็นกลาง
จริยธรรม	คุณธรรมของผู้บังคับบัญชา ความสมานฉันท์ ความรัก ความศรัทธา
สมรรถนะของเจ้าหน้าที่	ทักษะ ความรู้ ความสามารถ
ประสิทธิภาพ	ผลผลิตต่อหน่วยเวลา ผลผลิตต่ออัตราเจ้าหน้าที่
ประสิทธิผล	ระดับการบรรลุผล
ระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล	การบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ปลาย การประกันความก้าวหน้า
ทัศนคติและพฤติกรรม	แบบแผนการปฏิบัติ
จิตสำนึกในการบริการประชาชน	การให้บริการที่เป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ การเคารพสิทธิประชาชน สร้างความพึงพอใจ การให้บริการ การไม่คอร์รัปชัน การไม่มีระบบส่วย
ความรับผิดชอบต่องานและงาน	การปฏิบัติภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่และการกิจ

มาตรฐานภาครัฐ ๑๑๐๕	ระบบการ
P.S.O. ๑๑๐๕	ตรวจสอบถ่วงดุล

ระบบการตรวจสอบถ่วงดุลที่มีมาตรฐาน หมายถึง ระบบการตรวจสอบถ่วงดุลของหน่วยงานที่ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานรวม ๑๐ ด้าน ได้แก่ (๑) การตรวจสอบแผนงาน (๒) การตรวจสอบ

ผลงาน (๓) การตรวจสอบภายใน (๔) การมอบอำนาจการตรวจสอบ (๕) การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ (๖) ระบบผู้ตรวจการ (๗) การพัฒนาองค์การตรวจสอบ (๘) ระบบข้อมูลการตรวจสอบ (๙) ระบบวิชาชีพผู้ตรวจสอบ และ (๑๐) สมรรถนะหน่วยงานตรวจสอบ ซึ่งในแต่ละเกณฑ์มาตรฐานมีตัวชี้วัดดังตัวอย่างตามตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ เกณฑ์มาตรฐานของระบบการตรวจสอบถ่วงดุล และตัวอย่างตัวชี้วัด

เกณฑ์มาตรฐานของระบบการตรวจสอบถ่วงดุล	ตัวอย่างตัวชี้วัด
การตรวจสอบแผนงาน	แผนงาน งบประมาณ
การตรวจสอบผลงาน	เป้าหมาย ผลลัพธ์
การตรวจสอบภายใน	การใช้ทรัพยากร ระเบียบ
การมอบอำนาจการตรวจสอบ	ขอบเขตภารกิจ อำนาจการตรวจสอบ
การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ	ผู้เชี่ยวชาญภายนอก ภาคเอกชนและประชาชน
ระบบผู้ตรวจการ	ผู้ตรวจภาค เครือข่าย
การพัฒน่องค์การตรวจสอบ	สภาพตรวจสอบเพื่อคานอำนาจ บริหาร องค์การอิสระรูปแบบอื่น
ระบบข้อมูลการตรวจสอบ	โปรแกรมการตรวจสอบ
ระบบวิชาชีพผู้ตรวจสอบ	มาตรฐาน ความรู้เจ้าหน้าที่
สมรรถนะหน่วยงานตรวจสอบ	ทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์

มาตรฐานภาครัฐ ๑๑๐๖	ระบบการมีส่วนร่วม
P.S.O. ๑๑๐๖	

ระบบการมีส่วนร่วมที่มีมาตรฐาน หมายถึง ระบบการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานรวม ๖ ด้าน ได้แก่ (๑) หน่วยงานที่เข้าร่วม (๒) ระดับการมีส่วนร่วม (๓) ลักษณะการมีส่วนร่วม (๔) กิจกรรมการมีส่วนร่วม (๕) สภาพแวดล้อมที่อำนวย และ (๖) ความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งในแต่ละเกณฑ์มาตรฐานมีตัวชี้วัดดังตัวอย่างตามตารางที่ ๖

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

ตารางที่ ๖ เกณฑ์มาตรฐานของระบบการมีส่วนร่วมและตัวอย่างตัวชี้วัด

เกณฑ์มาตรฐานของระบบการมีส่วนร่วม	ตัวอย่างตัวชี้วัด
หน่วยงานที่เข้าร่วม	หน่วยงานราชการ ภาคเอกชน NGOs องค์การสาธารณประโยชน์ องค์กรระหว่างประเทศ
ระดับการมีส่วนร่วม	ระยะสั้น/ตามสถานการณ์ ระยะยาว/ มีแผนงานต่อเนื่อง
ลักษณะการมีส่วนร่วม	สนับสนุนงบประมาณ ความคิด แรงงาน อุปกรณ์อื่นๆ
กิจกรรมการมีส่วนร่วม	กำหนดนโยบาย วางแผน ดำเนินงาน ติดตามผล
สภาพแวดล้อมที่อำนวย	ธรรมชาติหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติ
ความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย	ประโยชน์จากการเข้าร่วม ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วม ผลกระทบในการเข้าร่วม

มาตรฐานภาครัฐ ๑๑๐๗	ระบบการบริการภาคเอกชนประชาชน
P.S.O. ๑๑๐๗	

ระบบการบริการภาคเอกชน ประชาชนที่มีมาตรฐาน หมายถึง ระบบการบริการภาคเอกชนและประชาชนของหน่วยงานที่ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานรวม ๑๐ ด้าน ได้แก่ (๑) ประสิทธิภาพ (๒) คุณภาพ (๓) ความทั่วถึง (๔) ความเสมอภาค (๕) ความเป็นธรรม (๖) สนองตอบความต้องการ (๗) สนองตอบความพึงพอใจ (๘) ความต่อเนื่อง (๙) ความสะดวกสบาย และ (๑๐) ความพร้อมให้บริการ ซึ่งในแต่ละเกณฑ์มาตรฐานมีตัวชี้วัดดังตัวอย่างตามตารางที่ ๗

**ตารางที่ ๗ เกณฑ์มาตรฐานของระบบการบริการ
ภาคเอกชน ประชาชน และตัวอย่าง
ตัวชี้วัด**

เกณฑ์มาตรฐานของ ระบบการบริการภาคเอกชน ประชาชน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
ประสิทธิภาพ	ความรวดเร็ว ค่าบริการถูก
คุณภาพ	ผลผลิต ผลลัพธ์
ความทั่วถึง	พื้นที่ กลุ่มเป้าหมาย หน่วยงานบริการ
ความเสมอภาค	การไม่เลือกปฏิบัติ ขยายโอกาส
ความเป็นธรรม	พื้นที่ กลุ่มอาชีพ เพศ ชนรุ่น
สนองตอบความต้องการ	ปัญหาและระดับความสำคัญ
สนองตอบความพึงพอใจ	ความพึงพอใจ การยอมรับ
ความต่อเนื่อง	ช่วงระยะเวลา การให้บริการ
ความสะดวกสบาย	การบริการเสร็จสิ้น
ความพร้อมให้บริการ	ความพร้อมของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่

มาตรฐานภาครัฐ ๑๑๐๘	ระบบการ ประเมินผล
P.S.O. ๑๑๐๘	

ระบบการประเมินผลที่มีมาตรฐาน
หมายถึง ระบบการประเมินผลของหน่วยงานที่
ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานรวม ๙ ด้าน ได้แก่
(๑) ประสิทธิภาพ (๒) ประสิทธิผล (๓) ความ
ก้าวหน้า (๔) ความสอดคล้อง (๕) ความยั่งยืน
(๖) ผลกระทบ (๗) ความสัมฤทธิ์ผล (๘) ความ
ประหยัด และ (๙) ความพึงพอใจ ซึ่งในแต่ละ
เกณฑ์มาตรฐานมีตัวชี้วัดดังตัวอย่างตามตารางที่ ๘

**ตารางที่ ๘ เกณฑ์มาตรฐานของระบบการประเมินผล
และตัวอย่างตัวชี้วัด**

เกณฑ์มาตรฐานของ ระบบการประเมินผล	ตัวอย่างตัวชี้วัด
ประสิทธิภาพ	ผลิตภาพต่อหน่วยกำลังคน ผลิตภาพต่อเวลา
ประสิทธิผล	การบรรลุเป้าหมายเทียบกับ ค่าใช้จ่าย
ความก้าวหน้า	สัดส่วนกิจกรรมแล้วเสร็จ
ความสอดคล้อง	ปัญหากับมาตรการแก้ไข การตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย
ความยั่งยืน	ความอยู่รอดด้านเศรษฐกิจ การขยายผล
ผลกระทบ	ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ผลกระทบด้านสังคม ผลกระทบภายนอก
ความสัมฤทธิ์ผล	การบรรลุเป้าหมายสุดท้าย
ความประหยัด	การประหยัดทรัพยากรการจัดการ
ความพึงพอใจ	ความพึงพอใจของลูกค้า ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มาตรฐานภาครัฐ ๑๑๐๙	ระบบการ คาดคะเน และแก้ไขวิกฤต
P.S.O. ๑๑๐๙	

ระบบการคาดคะเนและแก้ไขวิกฤตที่มี
มาตรฐาน หมายถึง ระบบการคาดคะเนและแก้ไข
วิกฤตของหน่วยงานที่ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน
รวม ๘ ด้าน ได้แก่ (๑) การวิจัยและพัฒนา
(๒) การข่าว (๓) การประชาสัมพันธ์เชิงรุก
(๔) การยอมรับเทคโนโลยี (๕) ระบบสัญญาณ
เตือนภัย (๖) ระบบข้อมูลการตัดสินใจ
(๗) มาตรการกฎหมาย (๘) การมีคณะทำงาน

ซึ่งในแต่ละเกณฑ์มาตรฐานมีตัวชี้วัดดังตัวอย่างตามตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ เกณฑ์มาตรฐานของระบบการคาดคะเนและแก้ไขวิกฤต และตัวอย่างตัวชี้วัด

เกณฑ์มาตรฐานของระบบการคาดคะเนและแก้ไขวิกฤต	ตัวอย่างตัวชี้วัด
การวิจัยและพัฒนา	งานวิจัยสาขาต่างๆ
การข่าว	การปฏิบัติการในพื้นที่
การประชาสัมพันธ์เชิงรุก	การเผยแพร่ผลการดำเนินงาน การออกเยี่ยมพบปะเกษตรกร
การยอมรับเทคโนโลยี	การพัฒนาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี
ระบบสัญญาณเตือนภัย	ระบบเตือนภัยจากธรรมชาติ ตัวชี้การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม
ระบบข้อมูลการตัดสินใจ	การวิเคราะห์ความเสี่ยง การประเมินสถานการณ์ การคาดการณ์ผลกระทบ
มาตรการกฎหมาย	การปรับปรุงกฎหมาย กฎเกณฑ์ท้องถิ่น
การพัฒนาทีมงาน	ทีมงานแก้ไขวิกฤต การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานภาครัฐ ๑๑๑๐	ระบบวัฒนธรรมและ จรรยาวิชาชีพ
P.S.O. ๑๑๑๐	

ระบบวัฒนธรรมและจรรยาวิชาชีพที่มีมาตรฐาน หมายถึง ระบบวัฒนธรรมและจรรยาวิชาชีพของหน่วยงานที่ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานรวม ๗ ด้าน ได้แก่ (๑) วัฒนธรรมการบริหาร (๒) การตอบสนองความต้องการ (๓) ความรับผิดชอบต่อสังคม (๔) มาตรฐานการปฏิบัติ

(๕) ความเป็นวิชาชีพ (๖) การควบคุม และ (๗) การพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งในแต่ละเกณฑ์มาตรฐานมีตัวชี้วัดดังตัวอย่างตามตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ เกณฑ์มาตรฐานของระบบวัฒนธรรมและจรรยาวิชาชีพและตัวอย่างตัวชี้วัด

เกณฑ์มาตรฐานของระบบวัฒนธรรมและจรรยาวิชาชีพ	ตัวอย่างตัวชี้วัด
วัฒนธรรมการบริหาร	ความโปร่งใส การตรวจสอบสาธารณะ ทัศนคติและพฤติกรรมในการให้บริการที่ดี
การตอบสนองความต้องการ	ความสามารถในการให้บริการ ความพึงพอใจของลูกค้า
ความรับผิดชอบต่อสังคม	ความซื่อตรง ปราศจากการฉ้อฉล
มาตรฐานการปฏิบัติ	ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ความทั่วถึง
ความเป็นวิชาชีพ	สมรรถนะ ประสิทธิภาพ การยอมรับผลงาน
การควบคุม	การควบคุมโดยสมาคม การควบคุมโดยกลุ่ม การควบคุมจากสาธารณะ
การพัฒนาวิชาชีพ	การศึกษาอบรม การถ่ายทอดทักษะความรู้

มาตรฐานภาครัฐ ๒๑๐๑	ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลลัพธ์บันปลาย
P.S.O. ๒๑๐๑	

ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลลัพธ์บันปลายที่มีมาตรฐาน หมายถึง ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลลัพธ์บันปลาย ของหน่วยงานที่ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานของผลผลิต ๕ ด้าน คือ (๑) ปริมาณ (๒) เวลา (๓) ค่าใช้จ่าย (๔) คุณภาพ (๕) ความพึงพอใจ

และประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานของผลลัพธ์ที่ให้ความสำคัญกับการให้ประโยชน์ (หรือโทษ) แก่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้ได้รับผลประโยชน์

ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลลัพธ์บั้นปลายของแต่ละหน่วยงานจะเป็นผลที่มาจากการดำเนินการ

ตามกิจกรรมหรือโครงการหลักของหน่วยงานนั้นๆ เกณฑ์มาตรฐานของผลผลิต ผลลัพธ์ ผลลัพธ์บั้นปลาย มีตัวชี้วัดที่สะท้อนระดับความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงาน ดังปรากฏตามตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ การวัดระดับความสำเร็จและความล้มเหลวของผลผลิต

ระดับความล้มเหลว	ตัวชี้วัดด้านผลผลิต (Output)	ระดับความสำเร็จ
ไม่ครบ / ขาด	ปริมาณ	ครบตามจำนวน / เกินจำนวนที่กำหนด
ล่าช้า	เวลา	เสร็จทันเวลา เสร็จก่อนเวลา
เกินงบ ไม่ประหยัด ราคาแพง คอรัปชัน	ค่าใช้จ่าย	อยู่ในงบประมาณมีการใช้อย่างประหยัด ใช้เงินได้ ประโยชน์สูงสุด หรือได้ของที่มีคุณภาพดี
ไม่ตรงตามมาตรฐาน คุณภาพต่ำ ใช้ประโยชน์ไม่ได้ตามระดับที่กำหนด	คุณภาพ	ตรงตามมาตรฐาน ทนทาน ใช้ประโยชน์ได้นาน
บางฝ่ายไม่พอใจ หลายฝ่ายไม่พอใจ คัดค้าน ต่อต้าน	ความพึงพอใจ	ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องพอใจ

ตารางที่ ๑๒ การวัดระดับความสำเร็จและความล้มเหลวของผลลัพธ์

ระดับความล้มเหลว	ตัวชี้วัดด้านผลลัพธ์ (Outcome)	ระดับความสำเร็จ
ไม่ตรงกลุ่ม ไม่เสมอภาค ไม่เป็นธรรม ทุจริตบางคน และ/หรือ ทุจริตเป็น กระบวนการ ปลอ่ยปละละเลย	การให้ประโยชน์แก่กลุ่มเป้าหมาย หรือผู้ได้รับผลประโยชน์	ตรงกลุ่ม เสมอภาค เป็นธรรม สุจริต รับผิดชอบ

การขอรับรอง P.S.O.

ในการขอรับรองมาตรฐาน P.S.O. นั้น ในปัจจุบันมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งกำหนดให้

หน่วยงานของรัฐต้องขอการรับรองมาตรฐาน P.S.O. หน่วยงานใดที่สนใจที่จะขอรับการรับรอง จะต้องเตรียมการเพื่อให้มีความพร้อมที่จะรับการตรวจรับรอง โดยหน่วยงานควรดำเนินการดังนี้

๑. หน่วยงานที่ขอรับการรับรองแจ้งไปยังสถาบันพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย สำนักงาน ก.พ. เพื่อขอให้สถาบันฯ จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปยังหน่วยงานเพื่อประเมินผลความร่วมมือเบื้องต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความตั้งใจแน่วแน่ของหน่วยงานที่ประสงค์จะขอรับการรับรองมาตรฐาน P.S.O.

๒. เมื่อสถาบันพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานมีความพร้อมที่จะดำเนินการขอรับการรับรองมาตรฐาน P.S.O. แล้ว ก็จะทำให้มีการลงนามร่วมกันในสัตยาบันระหว่างสถาบันฯ กับหน่วยงาน การลงนามในสัตยาบันนั้นเพื่อให้เป็นเสมือนสัญญาระหว่างกันว่าจะดำเนินการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ให้จงได้

๓. เมื่อได้ลงนามในสัตยาบันเรียบร้อยแล้ว สถาบันฯ จะจัดส่งผู้เชี่ยวชาญไปยังหน่วยงานเพื่อเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินการ โดยหน่วยงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น การดำเนินการส่งเสริมพัฒนา ก่อนที่สถาบันฯ จะส่งคณะกรรมการตรวจประเมินไปตรวจประเมินเพื่อให้การรับรอง อาจใช้เวลาตั้งแต่ ๔ เดือนขึ้นไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานภาพเดิมของหน่วยงาน และความตั้งใจของหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้นๆ

๔. หน่วยงานเริ่มดำเนินการตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เมื่อดำเนินการจนถึงระดับที่เห็นว่าพร้อมแล้วที่จะขอรับการตรวจรับรอง ก็แจ้งไปที่สถาบันฯ เพื่อขอให้สถาบันฯ ส่งคณะกรรมการตรวจประเมินไปตรวจประเมิน เพื่อเสนอคณะกรรมการรับรองมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐเพื่อรับรองต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการ

การดำเนินการเพื่อขอให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของมาตรฐาน P.S.O. นั้น ประกอบไปด้วยขั้นตอน ๕ ขั้นตอนคือ (๑) การกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน (๒) การกำหนดภารกิจและเป้าหมาย (๓) การกำหนดกิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการ (๔) การเริ่มดำเนินการ และ (๕) การตรวจติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนโดยสังเขป ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน
วิสัยทัศน์เป็นเสมือนภาพที่พึงประสงค์ในอนาคต การกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานเป็นภารกิจที่จำเป็นเพราะเป็นเสมือนเข็มทิศที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ การกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานต้องให้รองรับกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานแม่ในส่วนกลางด้วย กล่าวคือ ต้องนำวิสัยทัศน์ของกรมมาพิจารณาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ควรจัดทำอย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงเจ้าหน้าที่หน่วยงาน ประชาชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้วย โดยทั่วไปหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ P.S.O. อาจกำหนดวิสัยทัศน์คล้ายคลึงกัน เช่น “หน่วยงานต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน ในกรอบอำนาจของหน่วยงาน ภายในปี ๒๕๔๔” เป็นต้น

๒. การกำหนดภารกิจเป้าหมาย เมื่อได้กำหนดวิสัยทัศน์แล้วจะต้องมีการกำหนดภารกิจและเป้าหมายรองรับให้ชัดเจน เช่น ภารกิจคือ

“หน่วยงานจะดำเนินการให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน P.S.O. ในระบบ ๑๑๐๑ และระบบ ๑๑๐๗” ส่วนเป้าหมายคือ “ต้องการให้ประชาชนได้รับการบริการที่ถูกต้อง เสมอภาค เป็นธรรม และเป็นที่พึงพอใจ” เป็นต้น

๓. การกำหนดกิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการ กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน P.S.O. นั้น หน่วยงานต้องพิจารณาแยกแยะงานในความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่กรมวางนโยบายและมอบหมายไว้ให้ชัดเจนเป็นเรื่องๆ ไป เช่น สำนักงานขนส่งจังหวัดมีงานหลัก ๓ งาน ได้แก่ งานจัดระเบียบการขนส่งภายในจังหวัด งานด้านทะเบียนรถ ภาษีรถ และการตรวจสภาพรถ และงานด้านใบอนุญาตขับรถ และใบอนุญาตประจำรถ เป็นต้น กิจกรรมอีกประการหนึ่งคือ หน่วยงานต้องพิจารณากำหนดค่าถ่วงน้ำหนักของแต่ละเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระบบที่ต้องการขอ P.S.O. การถ่วงน้ำหนักขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งต้องพิจารณากำหนดค่าถ่วงน้ำหนักเอง พร้อมทั้งให้เหตุผลในการถ่วงน้ำหนักด้วย

๔. การกำหนดตัวชี้วัดและการคิดคะแนน ซึ่งอาจกำหนดเป็นแบบฟอร์ม ประกอบด้วย รายละเอียดครอบคลุมถึงเกณฑ์มาตรฐาน ตัวถ่วงน้ำหนัก ตัวชี้วัด วิธีคิดคะแนน คะแนนที่ได้จากการประเมิน คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ซึ่งหน่วยงานต้องกำหนดตัวชี้วัด และวิธีคิดคะแนนให้เหมาะสมกับลักษณะงานของตนเอง

๕. การประเมินสถานภาพของหน่วยงาน หน่วยงานจะต้องประเมินสถานภาพของตนเอง

ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดในระบบมาตรฐาน P.S.O. และคาดคะเนคะแนนที่ได้รับเพื่อพิจารณาว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ดีเพียงใด เพื่อนำมาปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมายให้จงได้ การให้คะแนนต้องอธิบายให้ชัดเจนว่าเพราะเหตุใดจึงได้คะแนนดังกล่าว และต้องให้คะแนนตามความเป็นจริงโดยไม่ต้องวิตกว่าจะถูกมองว่าขาดประสิทธิภาพ เพราะการประเมินดังกล่าวเป็นเพียงการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน มิใช่การประเมินหน่วยงานในภาพรวมทั้งหมด

๖. การทำแผนและมาตรการยกระดับ คือการปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยกำหนดเป้าหมายด้านระยะเวลาให้ชัดเจน เพื่อให้ได้คะแนนเพิ่มขึ้น กำหนดผู้รับผิดชอบในการทำมาตรการยกระดับ ตลอดจนระบุความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

๗. การดำเนินการตามแผนและมาตรการยกระดับ คือการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งในการดำเนินการเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานนั้นอาจต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การขยายระยะเวลา การให้บริการ การสำรวจความพึงพอใจของประชาชน ที่มารับบริการ การขยายจุดให้บริการ เป็นต้น การดำเนินการตามแผนนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องร่วมมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าหน่วยงานที่ควรกำกับดูแลด้วยตนเอง จึงจะทำให้การดำเนินการได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๘. การเตรียมตัวเพื่อขอรับการตรวจรับรอง เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการยกระดับจน

ได้ผลเป็นที่พอใจแล้ว หน่วยงานอาหารหรือกับ
ผู้เชี่ยวชาญประจำกลุ่มเพื่อขอความเห็นชอบที่จะ
เสนอขอรับการรับรองมาตรฐาน P.S.O. ซึ่งหน่วย
งานจะต้องเตรียมการนำเสนอให้มีประสิทธิภาพ
โดยอาจใช้เทคนิคหลายๆ อย่าง เช่น การจัด
นิทรรศการ การใช้คอมพิวเตอร์ในการนำเสนอ
ผลการดำเนินงาน การจัดสถานที่ การต้อนรับ
ด้วยอภัยชัยไมตรี การรายงานความเคลื่อนไหว
ของการดำเนินงาน การจัดทำเอกสารรายงาน
การนำชมหน่วยงาน และการตอบคำถามสำคัญๆ
เป็นต้น

การนำระบบมาตรฐาน P.S.O. ไปปฏิบัติ และการบรรลุความสำเร็จของการนำไป ปฏิบัติ

ระบบมาตรฐาน P.S.O. มุ่งที่จะปรับปรุง
ประสิทธิภาพของการจัดการภาครัฐในภาพรวม
ตลอดจนเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติในการนำไป
ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นที่คาดหวังโดย
ทั่วไปว่าระบบมาตรฐาน P.S.O. ของประเทศไทย
จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ
เพื่อนำไปสู่การฟื้นฟูการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ตลอดจนช่วยเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของ
ประชาชน ความก้าวหน้าในการดำเนินงานระบบ
มาตรฐานสากล P.S.O. นั้นได้มีการดำเนินการ
ศึกษาเชิงสำรวจเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่เป็น
มาตรฐานในจังหวัดน่านรองในภาคต่างๆ โดยใน
ภาคกลางได้ทดลองที่จังหวัดราชบุรี ภาคตะวันออก
เฉียงเหนือที่จังหวัดมหาสารคาม และในภาค
ใต้ที่จังหวัดตรัง ต่อมาการดำเนินการได้ขยายผล

ให้ครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัดกาฬสินธุ์ สุโขทัย
นครศรีธรรมราช และสตูลด้วย การกำหนด
แนวทางและคู่มือของระบบมาตรฐาน P.S.O.
ประกอบไปด้วยระบบมาตรฐานต่างๆ ๑๑ ระบบ
ดังที่ได้กล่าวแล้วในตอนต้นของบทความนี้

ในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๒ สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จัดการประชุม
ขึ้น โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้บริหาร
ระดับสูงจากภาครัฐจำนวนประมาณ ๑,๐๐๐ คน
ซึ่งรวมถึงผู้บริหารระดับปลัดกระทรวง อธิบดี
หรือเทียบเท่า ผู้ว่าการรัฐวิสาหกิจ ผู้ว่าราชการ
จังหวัด และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง วัตถุประสงค์
ของการประชุมเพื่อซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติ
เพื่อขอรับการรับรองมาตรฐานสากล P.S.O. และ
เป็นการประกาศให้ทราบทั่วกันถึงนโยบายของ
รัฐบาลที่จะส่งเสริมให้มีการนำ P.S.O. ไปปฏิบัติ
ในหน่วยงานภาครัฐ จุดมุ่งเน้นคือให้หน่วยงาน
ภาครัฐทุกหน่วยงานพัฒนาระบบมาตรฐานการ
ทำงานของตนเองอย่างน้อยหนึ่งระบบตั้งแต่ปี
พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นต้นไป และได้มีการแจกจ่าย
คู่มือการดำเนินการเพื่อขอรับรองมาตรฐานสากล
P.S.O. เพื่อการเตรียมการของหน่วยงานต่างๆ
ด้วย

นอกจากนั้นยังได้มีการเตรียมการจัดตั้ง
สถาบันพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศ
ไทย เพื่อเป็นหน่วยงานที่ให้การรับรองมาตรฐาน
สากล P.S.O. อย่างเป็นทางการ และได้รับการ
อนุมัติจากคณะรัฐมนตรีในเดือนพฤศจิกายน
พ.ศ. ๒๕๔๒ สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่ง
ประเทศไทยมีองค์ประกอบคือ คณะกรรมการ

รับรองมาตรฐาน คณะผู้เชี่ยวชาญ คณะผู้ตรวจ
รับรองจากภายนอก และฝ่ายบริหาร ซึ่งมีแผนผัง
องค์กร ดังนี้



คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑
พฤษภาคม ๒๕๔๒ ได้ให้ความเห็นชอบกับ
แผนการปฏิรูประบบราชการ และนโยบายที่จะ
สร้างสรรค์ให้มีระบบมาตรฐานในการให้บริการ
มีจุดมุ่งหมายที่ส่งเสริมให้การบริการในภาครัฐมี
ลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล คณะ-
กรรมการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วย
งานของรัฐได้จัดประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๒ เมื่อ
วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๔๒ และอนุมัติแผนเพื่อ
นำไปปฏิบัติ โดยสำนักนายกรัฐมนตรีจะต้องออก
กฎระเบียบข้อบังคับเพื่อให้มีการนำระบบมาตรฐาน
สากลด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
ไปปฏิบัติเพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมวันที่ ๑๔ มีนาคม
๒๕๔๓ ได้พิจารณาอนุมัติร่างระเบียบสำนักนายก-
รัฐมนตรี ซึ่งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อ
ขอรับการรับรองระบบมาตรฐานสากลด้านการ
จัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐร่างระเบียบฯ
ดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ฉบับ

ประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๗ ตอนพิเศษ ๖๙ ง.,
๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๒)

ต่อมาได้มีหน่วยงานราชการจำนวนมาก
ที่ได้เสนอที่จะมีส่วนร่วมในโครงการเพื่อขอรับการ
รับรองระบบมาตรฐานสากล P.S.O. หน่วยงาน
เหล่านี้ประกอบด้วย หน่วยงานราชการในจังหวัด
สุโขทัย ๗๗ หน่วยงาน หน่วยงานราชการใน
จังหวัดตรัง ๔๑ หน่วยงาน หน่วยงานราชการใน
จังหวัดอุดรธานี ๕๓ หน่วยงาน จังหวัดลำปาง
จังหวัดลำพูน จังหวัดนครศรีธรรมราช กรมพัฒนา
ที่ดิน กรมการพัฒนาชุมชน บริษัทขนส่ง จำกัด
กรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตปทุมวัน
สำนักงานเขตธนบุรี กองนโยบายและแผน กองกลาง
สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร) จังหวัดกาฬสินธุ์
และสำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

ในปัจจุบัน ได้มีข้อตกลงร่วมมือเพื่อมุ่งสู่
การรับรองระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ใน ๓
จังหวัด ซึ่งรวมถึงหน่วยงานราชการในจังหวัด
สุโขทัย ๗๗ แห่ง จังหวัดตรัง ๔๑ แห่ง และ
จังหวัดสตูล ๙ แห่ง และกรมการพัฒนาชุมชน
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดย
ความร่วมมือกับคณะผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันการ
ศึกษาหลายแห่ง ได้มีส่วนร่วมในการนำระบบ
มาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติในจังหวัด
สุโขทัย ตรัง และสตูล ระบบการจัดการมาตรฐาน
ที่ขอรับรองได้แก่ ระบบข้อมูล (P.S.O. ๑๑๐๑)
ระบบการมีส่วนร่วม (P.S.O. ๑๑๐๖) และระบบ
การบริการภาคเอกชนและประชาชน (P.S.O.
๑๑๐๗) การพัฒนาระบบเหล่านี้คาดว่าจะสามารถ
จัดทำสำเร็จได้ภายใน ๔ เดือนเพื่อขอรับ



● การรับรองระบบมาตรฐานสากล P.S.O.

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้นำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปเสนอต่อที่ประชุมอาเซียน รวม ๒ ครั้ง ในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ๒๕๔๓ และได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ กับได้มีการเสนอแนวคิดระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ในที่ประชุม Eastern Regional Organizations of Public Administration (EROPA) ที่ฮ่องกง ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากที่ประชุมในครั้งนั้น

● ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำ P.S.O. ไปปฏิบัติ

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติมีหลายประการที่พบว่าเป็นปัญหาอุปสรรค กรณีของหน่วยงานในจังหวัดและกรมการพัฒนาชุมชนได้แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำ P.S.O. ไปปฏิบัติดังต่อไปนี้

กรณีหน่วยงานในจังหวัด

การนำระบบมาตรฐาน P.S.O. ไปปฏิบัติในจังหวัดสุโขทัย ตรัง และอุดรธานี ได้พบว่ามีปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

๑. การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร การนำระบบมาตรฐาน P.S.O. ไปปฏิบัติได้รับการสนับสนุนอย่างเข้มแข็งจากนายกรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ โดยนายกรัฐมนตรีได้เดินทางไปเป็นประธานในพิธีลงนามให้สัตยาบันการนำ P.S.O. ไปปฏิบัติที่จังหวัดตรังในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๓ นอกจากนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย ผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง และคุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. ก็ได้ให้ความสนับสนุนอย่างดียิ่งต่อการนำระบบมาตรฐาน P.S.O. ไปปฏิบัติ

๒. การตรวจเยี่ยม ได้มีการออกตรวจเยี่ยมหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ที่จังหวัดสุโขทัย ตรัง

และในจังหวัดอื่นๆ ที่ขอรับการรับรองมาตรฐาน P.S.O. ผู้ตรวจเยี่ยมรวมถึงรองเลขาธิการ ก.พ. (นายสุรรัชต์ โชติกาญจน์) ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการบริหารของสถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย

๓. การได้รับความสนับสนุนอย่างแพร่หลาย การสนับสนุนระบบมาตรฐานสากล P.S.O. เป็นไปอย่างกว้างขวางโดยครอบคลุมถึงหน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง คณะกรรมการ P.S.O. ได้เรียนเชิญปลัดกระทรวงมหาดไทย นายชนะศักดิ์ ยวบูรณ์ ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและจัดให้มีการเรียกประชุมผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อแจ้งให้ทราบนโยบาย P.S.O. ดังนั้น ระบบมาตรฐานสากล P.S.O. จึงได้รับการยอมรับจากผู้ว่าราชการจังหวัด และปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้แต่ละจังหวัดมีการนำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติโดยกำหนดเข้าไว้ในเป้าหมายของจังหวัด เพื่อเสริมสร้างให้ระบบการให้บริการประชาชนของจังหวัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๔. การแข่งขันจากคู่แข่ง การนำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติได้ดำเนินไปอย่างกว้างขวาง ดังนั้นหน่วยงานของรัฐจึงมีการแข่งขันซึ่งกันและกันเพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุการได้มาซึ่งการรับรองระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้จะสามารถกระตุ้นความก้าวหน้าของ P.S.O. เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ นำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ

๕. การศึกษาความสำเร็จของหน่วยงานอื่น

หน่วยงานราชการจะต้องศึกษาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดจากหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จในการนำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติเพื่อนำไปปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเอง

๖. จิตสำนึกของการเป็นเจ้าของ หน่วยงานราชการจะต้องออกแบบเพื่อกำหนดพันธกิจของหน่วยงานที่ชัดเจน และมอบหมายงานต่างๆ ภายในองค์กร จัดตั้งทีมงานหลากหลายชั้นภายในองค์กรเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจและจิตสำนึกในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน มีการกำหนดแผนปฏิบัติการอย่างรอบคอบ รัดกุม เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระยะเวลา ๔-๖ เดือน

กรณีกรมการพัฒนาชุมชน

ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการนำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติที่กรมการพัฒนาชุมชน มีดังต่อไปนี้

๑. การยอมรับในระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ความสำเร็จของการนำระบบ P.S.O. ไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๕ ประการคือ (๑) โครงการระบบมาตรฐาน P.S.O. มีความเหมาะสมอย่างพอดีและเข้ากันได้กับผลการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชน (๒) การนำระบบ P.S.O. ไปปฏิบัติสามารถทำความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้โดยไม่ยาก (๓) ผู้ปฏิบัติมีความมุ่งมั่นสูงที่จะให้กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานแรกในประเทศไทยที่ได้รับการรับรองระบบมาตรฐานสากล P.S.O. (๔) ผู้ปฏิบัติสามารถคาดหวังที่จะได้มีระบบการทำงาน

ที่เป็นมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ (๕) ผู้ปฏิบัติควรจะมี ความเข้าใจว่า ระบบมาตรฐานสากล P.S.O. มี ประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งจะสามารถเอื้ออำนวย ให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี สร้างเสริมให้มีความมั่นใจในตนเองในการทำงาน ให้เกิดการ ตัดสินใจที่ดี สามารถให้การบริการประชาชน อย่างมีคุณภาพได้

๒. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของ P.S.O. วัตถุประสงค์ของนโยบาย P.S.O. จะต้องชัดเจนและง่าย ผู้นำไปปฏิบัติควรมีความ เข้าใจและยอมรับที่จะต้องดำเนินการทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และผลลัพธ์เดียวกัน เพื่อการพัฒนากระบวนการจัดการการให้บริการที่ มุ่งสู่ระดับมาตรฐานสากลให้จงได้ มีการจัดทำ เอกสารคู่มือการนำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติและกำหนดแนวทางการนำไปปฏิบัติให้ ชัดเจนเพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน

๓. ประสพการณ์ที่สร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ กรมการพัฒนาชุมชนมีประสพการณ์ที่ประสบ ความสำเร็จในโครงการใหม่ๆ หลายโครงการ เช่น โครงการ ๕ส และโครงการรณรงค์การลดการใช้ ไฟฟ้า เป็นต้น นอกจากนี้ บางหน่วยงานก็ยังมี ประสพการณ์ของการขอรับการรับรองมาตรฐาน สากล I.S.O. ๙๐๐๒ แต่ยังไม่แล้วเสร็จ สิ่ง ต่างๆ เหล่านี้นับว่าเป็นโครงการนำร่องเพื่อการ สร้างความเข้าใจในการนำระบบมาตรฐาน P.S.O. ไปปฏิบัติอย่างได้ผล ดังนั้น ประสพการณ์ที่ หน่วยงานได้เคยริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ นับว่ามีประโยชน์ต่อความสำเร็จในการนำระบบ

มาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติ

๔. วัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารของ องค์กรมีความตั้งใจจริงอย่างแน่วแน่ในการนำ นโยบายไปปฏิบัติ ความมีเสรีภาพได้ถูกนำมาใช้ ในการทำงาน ผู้อำนวยการรับฟังแนวความคิดของ ผู้ปฏิบัติ และผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักว่าความคิด และการร่วมมือของตนมีความสำคัญต่อการปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารให้ความสนใจและ สนับสนุนกระบวนการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคในการนำ P.S.O. ไปปฏิบัติ

การนำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไป ปฏิบัติได้ประสบอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ การที่หน่วยงานราชการแต่ละแห่งล้วนมีภารกิจ ท่วมท้น ข้าราชการจำเป็นต้องจัดสรรเวลาที่มีอยู่ อย่างจำกัดให้กับความต้องการเร่งด่วนในช่วงเวลา ต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณีในวันนักขัตฤกษ์ เป็นต้น การขาดงบประมาณเพื่อยกระดับการนำ ระบบ P.S.O. ไปปฏิบัติ ขาดวัตถุประสงค์ของ การยกระดับเพราะข้อจำกัดทางด้านทำเลที่ตั้งใน ส่วนภูมิภาค ผู้เชี่ยวชาญจากส่วนกลางในกรุงเทพ- มหานครมีเวลาจำกัดที่จะเดินทางไปยังต่างจังหวัด เพื่อให้คำปรึกษาและติดตามผลการทำงานและ ความก้าวหน้าของระบบมาตรฐาน P.S.O. บาง หน่วยงานไม่ให้ความสนใจและไม่เห็นความสำคัญ ของการนำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติ อย่างจริงจัง หน่วยงานราชการบางหน่วยงานประสบ ปัญหาจากการสับเปลี่ยนโยกย้ายผู้บริหารระดับสูง ซึ่งนำไปสู่ความไม่ต่อเนื่องของการนำระบบ P.S.O. ไปปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการนำระบบ

มาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติจะประสบกับสภาพปัญหาอุปสรรคบางประการดังที่กล่าวแล้ว แต่ก็ยังคงมีแนวโน้มที่ดี ยิ่งการนำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติเป็นไปอย่างแพร่หลายเพียงใด ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการรับบริการจากภาครัฐก็จะมีเพิ่มมากขึ้น และหน่วยงานภาครัฐก็จะสามารถบรรลุผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

สรุป

แนวโน้มของโลกาภิวัตน์ในการจัดการภาครัฐสะท้อนให้เกิดกระบวนทัศน์ใหม่ของการจัดการแนวใหม่ ที่ส่งผลให้มีการปฏิรูประบบราชการขึ้นในหลายประเทศ กระแสโลกาภิวัตน์ได้เปลี่ยนการบริหารแบบระบบราชการในยุคดั้งเดิมให้เป็นระบบการจัดการสมัยใหม่ ไปสู่แนวคิดรัฐบาลผู้ประกอบการ หรือการบริหารรัฐกิจที่มุ่งเน้นกลไกตลาด ซึ่งนับว่าปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงซึ่งไม่เพียงแค่เพียงรูปแบบของทฤษฎีทางการจัดการเท่านั้นแต่ยังรวมถึงกระแสของการนำไปปฏิบัติเพื่อปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง และเป็นรูปธรรมอีกด้วย

ประเทศไทยได้มีประสบการณ์ในความพยายามที่จะปฏิรูประบบราชการและปรับโครงสร้างของการให้บริการประชาชนมานานแล้ว การใช้วิธีการแบบเก่าๆ ในอดีตก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดต่างๆ หลายประการที่ทำให้การปฏิรูประบบราชการไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายระบบมาตรฐานสากล P.S.O. อาจเป็นวิธีการทาง

เลือกหนึ่งที่จะส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูประบบราชการของภาครัฐในภาพรวมประสบผลสำเร็จ ตั้งแต่ประเทศไทยได้คิดค้นระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ขึ้นมาซึ่งเป็นรูปแบบที่สร้างสรรค์และมีผลกระทบในทางบวกต่อการปรับปรุงระบบราชการของไทย โอกาสของการนำไปปฏิบัติอย่างประสบผลสำเร็จก็มีสูงขึ้น

ระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ของไทยได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บริหารระดับสูงของประเทศ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ยังอยู่ในขั้นตอนของการนำไปปฏิบัติก็เป็นธรรมดาที่ย่อมต้องการความมุ่งมั่นอย่างสูง การสร้างกลไกเพื่อให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากทุกฝ่ายยิ่งกว่านั้น ในระหว่างการนำ P.S.O. ไปปฏิบัติยังต้องการการสนับสนุนจากสถาบันและหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิผล และมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนารูปแบบของการนำระบบมาตรฐานสากล P.S.O. ไปปฏิบัติ โดยศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำไปปฏิบัติ และเพื่อสร้างสรรค์ให้มีการประชุมเชิงวิชาการทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันในบรรดานักวิชาการทั้งหลาย ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของความร่วมมือกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของการปฏิรูประบบราชการในที่สุด

บรรณานุกรม

วรเดช จันทรศร. ๒๕๔๒. “ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ. (P.S.O.).” ศูนย์บริการวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรเดช จันทรศร และไพโรจน์ ภัทรนารกุล. ๒๕๔๒. การพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ. ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยความสนับสนุนของคณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ และสำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ: หจก. สหાયบลิคและการพิมพ์.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. “คู่มือดำเนินการ P.S.O. เบื้องต้น.”

สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.พ. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับรองมาตรฐานด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓.

Voradej Chandarasorn and Pairote Pathranarakul. 2000. “Thailand International PSO: Implementation Efforts and Achievement.” A paper presented at the 11th ASEAN Conference in Civil Service Matters (ACCSM), November 23-24, 2000.

การลาออกจากราชการ เพื่อสมัครรับเลือกตั้ง

สมเกียรติ ชุมวิสูตร*

การ ยื่นใบลาออกจากราชการทุกท่าน คงทราบดีอยู่แล้วว่าจะต้องระบุเหตุผลในการขอลาออกไว้ด้วย ซึ่งผู้ขอลาออกส่วนใหญ่มักจะระบุเหตุผลในการขอลาออกกว่าเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น เพราะเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ยกขึ้นอ้างได้ง่าย แต่อาจไม่ได้คิดว่าเหตุผลที่ยกขึ้นอ้างนั้นจะมีผลตามมาอย่างไรบ้าง ทั้งนี้ เนื่องจากเหตุผลที่อ้างในการขอลาออกบางกรณีจะมีผลกระทบในทางกฎหมายทำให้การขอลาออกนั้นมีผลหรือไม่มีผลก็ได้ และเมื่อขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ ส่วนราชการที่จะรับบรรจุกลับก็จะดูเหตุผลที่ออกจากราชการประกอบด้วยว่าออกไปเพราะเหตุใด สมควรจะรับกลับเข้ารับราชการอีกหรือไม่ ดังนั้น เพื่อให้เห็นความสำคัญของเหตุผลที่ยกขึ้นอ้างในการขอลาออกอย่างชัดเจน จึงขอยกกรณีการลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง เป็นกรณีตัวอย่างดังนี้

ประเด็น

การลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในขณะที่ทางราชการยังไม่มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาให้มีการเลือกตั้ง จะกระทำได้หรือไม่

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๑๑๓ ได้บัญญัติเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ดังนี้

“มาตรา ๑๑๓ นอกจากกรณีตามวรรคสี่ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะ

* ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบ รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไ้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบ วันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการ ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวัน ครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ไม่ ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่ง และไม่ได้ ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสอง ให้การ ลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด ประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิก รัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา และให้ การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการ อนุญาตให้ลาออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง วรรค สอง และวรรคสี่ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. วางไว้”

๒. ก.พ.ได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑๓ ดังกล่าว ออกระเบียบว่าด้วยการลาออก จากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๖ ดังนี้

“ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด ประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอ ลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง ตาม

แบบหนังสือขอลาออกจากราชการทำระเบียบนี้

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ นอก จากกรณีลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งตามมาตรา ๑๑๓ วรรคสี่ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกเห็น ว่ามีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ผู้มีอำนาจ ดังกล่าวจะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอ ลาออกให้ผู้ที่ประสงค์จะลาออกจากราชการ ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ก็ได้ ฯลฯ

ข้อ ๗ การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับ เลือกตั้งตามมาตรา ๑๑๓ วรรคสี่ ให้ยื่นต่อผู้- บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งอย่างช้าภายใน วันที่ขอลาออก และให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เสนอหนังสือขอลาออกนั้นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือ ขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก โดยเร็ว

ในกรณีที่ผู้ขอลาออกเป็นข้าราชการพลเรือน สามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาค และผู้ว่า- ราชการจังหวัดไม่มีอำนาจอนุญาตการลาออก ให้ ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งหนังสือขอลาออกของผู้นั้น ไปยังผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกเพื่อพิจารณา โดยตรง

เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้รับ หนังสือขอลาออกตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง แล้ว ให้มีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการ ได้ตั้งแต่วันที่ขอลาออก”

ข้อเท็จจริง

จากข้อกำหนดดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าได้มีข้าราชการพลเรือนสามัญคนหนึ่งยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๔๓ เพื่อสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยขอให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๓ เป็นต้นไป ซึ่งเป็นการยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าเพียง ๑ วัน และเป็นการอ้างเหตุผลในการขอลาออกว่าเพื่อสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในช่วงเวลาที่ทางราชการยังไม่มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาให้มีการเลือกตั้งแต่อย่างใด กรณีจึงมีปัญหว่าการลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในขณะที่ทางราชการยังไม่มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาให้มีการเลือกตั้งจะกระทำได้หรือไม่ ส่วนราชการเจ้าสังกัดของผู้ขอลาออกจึงได้หารือปัญหาดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ.

ความเห็น

ผู้เขียนซึ่งได้รับมอบหมายจากสำนักงาน ก.พ.ให้ตอบข้อหารือเรื่องนี้พิจารณาแล้วเห็นว่าการลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้งมีข้อแตกต่างจากการลาออกในกรณีทั่วไป ดังนี้

๑. การลาออกจากราชการในกรณีทั่วไป จะต้องยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน และถ้ามีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกสามารถยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้ได้ไม่เกิน ๙๐ วัน นับแต่วันขอลาออก แต่การลาออกเพื่อสมัครรับเลือกตั้งสามารถยื่นหนังสือขอลาออกได้ภายใน

วันที่ขอลาออก โดยไม่ต้องยื่นล่วงหน้า และผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกไม่สามารถยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก การลาออกในกรณีดังกล่าวจึงมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออกเป็นต้นไป ดังนั้น หากให้มีการยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเมื่อใดก็ได้ตามแต่ผู้ขอลาออกจะยกขึ้นกล่าวอ้างแล้ว ผู้ขอลาออกทุกคนก็จะเลี่ยงการลาออกในกรณีทั่วไป ไปมาใช้วิธีลาออกเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง เนื่องจากไม่ต้องยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าและผู้บังคับบัญชาไม่สามารถยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก

๒. ในกรณีผู้ลาออกจากราชการไปแล้วจะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการอีก ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการรับบรรจุกลับไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๘ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๒๓ ว่า ถ้าเป็นผู้ขอลาออกจากราชการในกรณีทั่วไป จะต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่ผู้นั้นขอบรรจุกลับ ขึ้นบัญชีรอการบรรจุหรือรอการเลื่อนตำแหน่งอยู่ ส่วนราชการจึงจะบรรจุบุคคลดังกล่าวกลับเข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นผู้ขอลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง แม้ตำแหน่งที่ผู้นั้นขอบรรจุกลับเข้ารับราชการจะมีผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้สอบคัดเลือกได้ขึ้นบัญชีรอการบรรจุหรือรอการเลื่อนตำแหน่งอยู่ ส่วนราชการก็สามารถบรรจุบุคคลดังกล่าวกลับเข้ารับราชการได้ ดังนั้น หากให้มีการยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเมื่อใดก็ได้ตามแต่ผู้ขอลาออกจะยกขึ้นกล่าวอ้างแล้ว ผู้ขอลาออกทุกคนก็จะเลี่ยงการลาออกในกรณีทั่วไป มาใช้วิธีลาออก

เพื่อสมัครรับเลือกตั้ง เนื่องจากได้รับยกเว้นให้ ส่วนราชการรับบรรจุกลับเข้ารับราชการได้ก่อน ผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้สอบคัดเลือกได้ที่ชั้นบัญชี รอกการบรรจุหรือรอการเลื่อนตำแหน่งอยู่

๓. มาตรา ๑๐๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติไว้มีสาระ สำคัญสรุปได้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมี กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำ ความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการ หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้น แต่ออกจากราชการเพราะตาย ผู้บังคับบัญชาก็ยัง สามารถดำเนินการทางวินัยแก่บุคคลดังกล่าวต่อ ไปได้ ดังนั้น หากให้มีการยื่นหนังสือขอลาออก จากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเมื่อใดก็ได้ตาม แต่ผู้ขอลาออกจะยกขึ้นกล่าวอ้างแล้ว ก็จะเป็น ช่องทางให้ข้าราชการที่รู้ตัวว่ากำลังจะถูกกล่าวหา ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดี อาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา ถือ โอกาสหลบเลี่ยงการถูกดำเนินการทางวินัยด้วย การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อสมัคร รับเลือกตั้งโดยให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ยื่น หนังสือขอลาออกเพื่อไม่ให้ผู้บังคับบัญชาสามารถ ตั้งเรื่องกล่าวหาทางวินัยได้ทัน ซึ่งจะเป็นผลทำให้ การใช้บังคับบทบัญญัติมาตรา ๑๐๖ เสื่อมประ- สติภาพ

จากเหตุผลในข้อ ๑ - ๓ ดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงได้ตอบข้อหารือเรื่องนี้ไปยังส่วนราชการ ที่หารือมายังสำนักงาน ก.พ.ว่า การลาออกจาก

ราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทน- ราษฎรในขณะที่ทางราชการยังไม่ได้มีการประกาศ พระราชกฤษฎีกาให้มีการเลือกตั้งนั้นไม่อาจ กระทำได้

ปรากฏว่าผู้ขอลาออกไม่เห็นด้วยกับคำตอบ ดังกล่าวและได้ขอให้สำนักงาน ก.พ.พิจารณา ทบทวนใหม่ โดยอ้างเหตุผล ดังนี้

๑. การไม่อนุญาตให้ตนลาออกจากราชการ เพื่อสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๔๓ ตามที่ขอลาออก ย่อมขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๑๐๗ ที่กำหนดให้ผู้สมัคร รับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องเป็น สมาชิกพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งเพียง พรรคเดียวนับถึงวันสมัครรับเลือกตั้งเป็นเวลา ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน เพราะเมื่อไม่อนุญาต ให้ลาออกจากราชการ ตนก็ไม่สามารถสมัครเข้า เป็นสมาชิกพรรคการเมืองได้

๒. เนื่องจากสภาผู้แทนราษฎรจะครบวาระ การดำรงตำแหน่งในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๓ แต่นายกรัฐมนตรีได้แถลงข่าวต่อสื่อมวลชนว่า รัฐบาลจะยุบสภาผู้แทนราษฎรก่อนครบวาระ หาก มีการยุบสภาจริงตนจะไม่สามารถสมัครรับเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ทัน เนื่องจากเป็น สมาชิกพรรคการเมืองได้ไม่ครบ ๙๐ วันตามที่ รัฐธรรมนูญกำหนด

ผู้เขียนซึ่งได้รับมอบหมายจากสำนักงาน ก.พ.จึงได้นำเรื่องนี้เสนอ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับ กฎหมายและระเบียบข้าราชการ ซึ่งได้รับมอบ หมายให้ทำการแทน ก.พ.เพื่อพิจารณา โดย

ผู้เขียนได้เสนอความเห็นต่อ อ.ก.พ.ตามความเห็นในข้อ ๑ - ๓ ดังกล่าวข้างต้น กับได้เสนอความเห็นเพิ่มเติมว่า แม้ผู้ร้องยังไม่ได้ลาออกจากราชการก็สามารถสมัครเป็นสมาชิกพรรคการเมืองได้ กฎหมายและระเบียบไม่ได้กำหนดห้ามแต่อย่างใด

อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ พิจารณาแล้วเห็นว่า โดยที่มาตรา ๑๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการขอลาออกจากราชการไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งประสงค์จะลาออกจากราชการจะต้องยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุญาต เว้นแต่กรณีลาออกเพื่อสมัครรับเลือกตั้งให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ขอลาออก ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๑๕ บัญญัติไว้สรุปได้ว่า เมื่ออายุของสภาผู้แทนราษฎรสิ้นสุดลงจะได้มีการตราพระราชกฤษฎีกากำหนดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรใหม่เป็นการเลือกตั้งทั่วไปภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ยายุของสภาผู้แทนราษฎรสิ้นสุดลง และมาตรา ๑๑๖ บัญญัติไว้สรุปได้ว่า การยุบสภาผู้แทนราษฎรให้

กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา และต้องกำหนดวันเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรใหม่เป็นการเลือกตั้งทั่วไปภายใน ๖๐ วัน เมื่อกฎหมายกำหนดชื่อยกเว้นเรื่องการขอลาออกจากราชการไว้เพื่อสิทธิในการสมัครรับเลือกตั้ง และก่อนสมัครรับเลือกตั้งจะต้องมีการประกาศพระราชกฤษฎีกากำหนดให้มีการเลือกตั้งดังกล่าวแล้ว การลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจึงต้องให้ทางราชการประกาศพระราชกฤษฎีกากำหนดให้มีการเลือกตั้งเสียก่อนนับแต่นั้น ข้าราชการจึงจะขอลาออกจากราชการโดยอ้างเหตุผลในการขอลาออกกว่าเพื่อสมัครรับเลือกตั้งได้

ดังนั้น การที่ข้าราชการพลเรือนสามัญจะยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการโดยอ้างเหตุผลในการขอลาออกกว่าเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในขณะที่ทางราชการยังไม่ได้ประกาศพระราชกฤษฎีกากำหนดให้มีการเลือกตั้งจึงไม่อาจกระทำได้ และอ.ก.พ.ได้มีมติให้ออกหนังสือเวียนแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบเพื่อถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันด้วย

สำนักงาน ก.พ.ได้ออกหนังสือเวียนแจ้งเรื่องนี้ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด ทราบแล้วตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๔๓

□□□□□

อะไร ที่ไหน เมื่อไร



เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๘ มีนาคม ๒๕๔๔ คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้แทนสำนักงาน ก.พ. เข้ารับรางวัลหน่วยงานดีเด่นด้านส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย (ภาครัฐ) จาก นายเดช บุญ-หลง รองนายกรัฐมนตรี เนื่องในวันสตรีสากล ที่ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล ซึ่งจัดโดยสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) และในโอกาสนี้ คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ บรรยายพิเศษเรื่อง “ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในราชการพลเรือน” ด้วย



เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๔๔
คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ.
เป็นประธานเปิด การฝึกอบรมหลักสูตรนัก
บริหารระดับสูง ภาคปกติ รุ่นที่ ๓๒ และ ๓๔
เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้บริหารที่
จะดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับ ๕ และ
ผู้ตรวจราชการจำนวน ๑๒๐ คน ณ สถาบัน
พัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
จังหวัดนนทบุรี

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๔
คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. และ
นายสมภพ อมาตยกุล กรรมการ ก.พ. ร่วมสนทนา
ในรายการ “ร่วมคิด ร่วมทำ” โฉมใหม่ ตอน “ก้าว
ต่อไปของการปฏิรูประบบราชการ” ดำเนินรายการ
โดย น.ส.ศิริบุรณ์ ฉันทพันธ์ ออกอากาศทุก
วันพฤหัสบดีที่ ๔ ของเดือน ระหว่างเวลา
๒๑.๓๐-๒๒.๑๕ น. ทางสถานีโทรทัศน์ช่อง ๘
อ.ส.ม.ท.



เมื่อวันพุธที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๔
คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ.
กับนายสิทธิพร เกียรติศิริโรจน์ ผู้ว่าราชการ
จังหวัดอุดรธานี ร่วมลงนามในข้อตกลงว่า
ด้วยความร่วมมือในการขอรับการส่งเสริม
เพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย
ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ
(P.S.O.) เพื่อณรงค์ให้ ๒๒ ส่วนราชการใน

จังหวัดอุดรธานีเป็นหน่วยงานตัวอย่างของการปฏิรูประบบราชการ ณ โรงแรมสิงหราช
จังหวัดอุดรธานี



เมื่อวันพุธที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ พล.ต.อ.ภา สารสิน
เป็นประธานในพิธีเปิดงานมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา
มอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติแก่นักบริหารงานบุคคล
ดีเด่นและโล่เกียรตินิยมแก่นักบริหารงานบุคคลดีเด่น
ประจำปี ๒๕๔๔ ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี



เมื่อวันศุกร์ที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๔
คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ.
เป็นประธานในพิธีเปิดการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตรที่ ๑ (นบส.๑)
ภาคคำ รุ่นที่ ๓๓ และ ๓๕ ณ ห้องจินดา ณ สงขลา สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี



เมื่อวันพุธที่ ๗ มีนาคม ๒๕๔๔ คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. ลงนามว่าด้วยข้อตกลงความร่วมมือในการรับการส่งเสริมเพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ ระหว่าง สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.พ. กับ สำนักงาน ก.พ. จากนั้น คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ บรรยายพิเศษ เรื่อง “นโยบายการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐของ สกพ.” ณ สำนักงาน ก.พ.



พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๔๔ ณ ดิกรไทยคูป่า ทำเนียบรัฐบาล เพื่อให้แนวนโยบาย รูปแบบ และวิธีการบริหารงานแนวใหม่ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันพุธที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๔๔

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๔๔ คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. และนายชัยวัฒน์ พสกภักดี ผู้อำนวยการสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลร่วมลงนามใน ข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการขอรับการส่งเสริมเพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.) ณ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ซึ่งถือเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งแรกที่เข้าร่วม P.S.O.



จากภาพสู่ข่าว

วันสตรีสากล

ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
ฉันทิพย์ จำเดิมเมด็จศึก

เมื่อวันพุธที่ ๘ มีนาคม ๒๕๔๔ นายเดช บุญ-หลง รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในงานวันสตรีสากลและมอบโล่ประกาศเกียรติคุณสตรีดีเด่น หน่วยงาน และผู้ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายดีเด่น ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล

สำหรับในปีนี้ได้มีการเพิ่มรางวัลแก่หน่วยงานที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายดีเด่นด้วย ซึ่งสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานแรกที่ได้รับรางวัลในครั้งนี้ โดยมีคุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้แทนสำนักงาน ก.พ. เข้ารับรางวัลดังกล่าว

เกียรติคุณในการเป็นหน่วยงานที่ได้รับรางวัลนี้ เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานของภาครัฐที่ได้ให้ความสำคัญและตระหนักว่าทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าหญิงหรือชายในสำนักงาน ก.พ. เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพต่อราชการและประเทศชาติโดยรวม

การบริหารงานบุคคลในสำนักงาน ก.พ. ที่ผ่านมาได้พยายามดำเนินการในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้น ซึ่งเน้นการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมและความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายตามที่

บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ เช่น การวางระบบการพิจารณาความดีความชอบในระบบเปิด การปรับปรุงกลไกการเลื่อนตำแหน่งให้เกิดความเป็นธรรมและการส่งเสริมทางก้าวหน้าของราชการจนทำให้ข้าราชการหญิงที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นโดยลำดับ การให้โอกาสข้าราชการเลือกเวลามาปฏิบัติราชการให้หลวมกัน อันก่อให้เกิดความสะดวกแก่ข้าราชการที่เป็นมารดาหรือบิดา ในการแบ่งปันภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวได้อย่างสมดุล การปรับปรุงมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการหญิงมีโอกาสเข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ ให้ทัดเทียมกับข้าราชการชาย การตั้งชมรมนักบริหารสตรี เพื่อเป็นเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนความเห็นและประสบการณ์และหาแนวทางการบริหารงานบุคคลระหว่างหญิงชายให้เสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นตัวอย่างของความมุ่งมั่นและความสำเร็จด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย

และในโอกาสนี้ คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้บรรยายพิเศษเรื่อง “ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในราชการพลเรือน” ซึ่งมีสาระสำคัญที่น่าสนใจสรุปได้ว่า

“ในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นยุคของ “E” หรือความรวดเร็วของอิเล็กทรอนิกส์ ที่จะมีผลต่อการ

เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและการดำรงชีวิต ทุกคนจึงต้องทันต่อสถานการณ์และดึงศักยภาพในตัวเองขึ้นมาใช้อย่างเต็มที่ ได้มีการพิสูจน์แล้วว่า สมองของมนุษย์ไม่ว่าหญิงหรือชายไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ในทุกสังคมและองค์กรจึงต้องดึงศักยภาพของทั้งหญิงและชายมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบหรือมองว่าใครด้อยกว่าใคร.....

อย่างไรก็ดี ปัญหาทางก้าวหน้าในการทำงานของผู้หญิงในราชการพลเรือนยังคงมีอยู่ พบว่าสาเหตุสำคัญคือทัศนคติของข้าราชการทั้งที่เป็นผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ยังมองเห็นว่าข้าราชการหญิงมีความรู้ความสามารถไม่เท่าเทียมกับข้าราชการชาย.....

การทำงานของราชการนับแต่บัดนี้ต่อไป ทัศนคติเก่าๆ จึงต้องเลิกไป และต้องหันมาพิจารณาว่าจะทำงานร่วมกันอย่างไรเพื่อให้เป้าหมายคือประชาชนพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ.....

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้ให้ข้อคิดสำหรับข้าราชการหญิงเพื่อไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานในท้ายที่สุดว่า

๑. ต้องเริ่มต้นด้วยความมุ่งมั่น และมั่นใจในสิ่งที่ต้องการทำ เมื่อใดที่ไม่มั่นใจนั้นคือจุดอ่อน ต้นเป็นจุดเด่นในทางลบที่คนอื่นมองเห็นได้ง่าย

๒. ต้องเริ่มทำในสิ่งที่ตนมีความถนัดหรือ สิ่งที่จะทำได้ดีที่สุด

๓. ต้องทำงานจากสิ่งที่จะผลักดันตนเองไปสู่เป้าหมายได้อย่างแม่นยำ

๔. ต้องมีความขยัน และเตรียมพร้อมรับได้ทุกสถานการณ์

๕. ต้องสร้างผลงานและทำตนให้โดดเด่น

๖. ต้องรู้จักทำงานในเชิงกลยุทธ์

๗. ต้องมีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจเมื่อโอกาสมาถึง

๘. ต้องรักษาความมีอารมณ์เบิกบานแจ่มใส

วันมูลนิธิแพนเอกจินดา ณ สงขลา

คนตามข่าว
สมพงษ์ เกษตรอำนวย

เมื่อวันพุธที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับมูลนิธิแพนเอกจินดา ณ สงขลา จัดงานวันมูลนิธิแพนเอกจินดา ณ สงขลา ณ ห้องประชุมจินดา ณ สงขลา สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี

ที่มา

มูลนิธิแพนเอกจินดา ณ สงขลา ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๙ เพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของแพนเอกจินดา ณ สงขลา อดีตเลขาธิการ ก.พ. ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. ส่งเสริมการศึกษาและวิจัยเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหาร
๒. ให้ความช่วยเหลือในการจัดฝึกอบรม ให้คำปรึกษา ผลิตเอกสารเผยแพร่เรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานและการจัดการ และให้ทุนเพื่อการศึกษา
๓. ดำเนินการเพื่อสาธารณประโยชน์ และร่วมมือกับองค์การการกุศลอื่นๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ โดยไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง

วิธีดำเนินการ

จัดงานวันมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ประจำปี เพื่อรำลึกถึงพันเอกจินดา ณ สงขลา อดีตเลขาธิการ ก.พ. โดยมีกิจกรรม ดังนี้

- มอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติแก่นักบริหารงานบุคคลดีเด่นและโล่เกียรตินิยมหน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่น
- จัดอภิปรายทางวิชาการ

สำหรับปี พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นปีที่ ๑๕ ของการจัดงาน มีผู้ที่ได้รับรางวัลและหน่วยงานที่ได้รับรางวัล ดังนี้

๑. นักบริหารงานบุคคลดีเด่น ได้แก่ นายฐิติ ด่านอำไพ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม
๒. หน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่น จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่
 - ๒.๑ กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย
 - ๒.๒ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
 - ๒.๓ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

นอกจากนี้ในงานวันมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ประจำปี ๒๕๔๔ ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ ได้จัดการอภิปรายทางวิชาการ เรื่อง “ความโปร่งใสกับการบริหารงานบุคคล” ผู้อภิปรายประกอบด้วย

นายศิววงศ์ จังคศิริ	อดีตปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์	เลขาธิการ ก.พ.
นายปลอดประสพ สุรัสวดี	อธิบดีกรมป่าไม้
นายสีมา สีมานันท์	รองเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย

การอภิปรายมีสาระสำคัญ ดังนี้

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ กล่าวถึงหลักสำคัญ ๖ ประการของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยเน้นหลักความโปร่งใสซึ่งหมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

จากความหมายของความโปร่งใสดังกล่าวพบว่า “หัวใจ” ของหลักความโปร่งใสจะอยู่ที่ กลไกการทำงานการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ และที่สำคัญคือ มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องด้วย

การบริหารงานบุคคล รวมถึงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา ไปจนถึงเรื่องวินัยข้าราชการซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก และสุดท้ายคือการออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลดังกล่าวในแต่ละเรื่องจะต้องมีกลไกเพื่อสร้างความโปร่งใสในทุกๆ ด้านสำหรับระบบราชการนั้นมีการวางกลไก(กฎหมาย) อยู่แล้ว อยู่ที่ว่าผู้รักษากฎจะสร้างให้เกิดความโปร่งใสหรือไม่

๔ มิติของกระบวนการสร้างความโปร่งใส มิติแรก คือ มิติของผู้ใช้อำนาจ คนกลุ่มนี้หากไว้ซึ่งคุณธรรม จะมีความโปร่งใสในตนเอง เพราะความโปร่งใสเป็นส่วนหนึ่งของเกียรติและศักดิ์ศรีในความเป็นคน มิติที่สอง คือ มิติของผู้ถูกใช้อำนาจหรือผู้เสียประโยชน์ จะมีบทบาทต่อความไม่โปร่งใสอย่างไร มิติที่สาม คือ มิติของผู้ดู ได้แก่ ผู้ที่อาจจะได้รับผลกระทบต่อไป รวมทั้งประชาชนและสื่อมวลชน ส่วนมิติด้านสุดท้ายนั้น เป็นมิติด้านค่าใช้จ่าย ความเป็นจริงประการหนึ่งคือ ในโลกนี้ไม่มีอะไรฟรี ดังนั้นในกระบวนการบริหารงานบุคคลจะต้องมีค่าใช้จ่ายด้วยเช่นกัน

จากมิติทั้ง ๔ ด้านดังกล่าว การจะสร้างให้เกิดความโปร่งใสจะต้องสร้างความสมดุลของมิติทั้ง ๔

ปัญหาสำคัญในระบบราชการคือ การเลื่อนตำแหน่ง เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็นการแสดงออกถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานบุคคลจะต้องอยู่บนฐานและเน้นความโปร่งใสเป็นสำคัญ

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ กล่าวในตอนท้ายถึงการสร้างความโปร่งใสโดยมีกลไกทั้งกระบวนการและผลลัพธ์เป็นปัจจัยสำคัญ หัวใจที่สำคัญที่สุดของความโปร่งใส คือ การแต่งตั้งคนที่เหมาะสมกับงาน สถานการณ์ และสถานที่

อีกประการที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ พัฒนาสมรรถนะของบุคคล โดยบุคคลจะต้องมีสมรรถนะหลัก ๔ ประการ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการทำงาน สมรรถนะในการปฏิสัมพันธ์กับคน สมรรถนะในด้านการทำงานให้เกิดผล และสมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม

นายคิวงค์ จังคศิริ กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อมั่นว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ หรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากร รวมทั้งการแข่งขันในระดับเวทีโลกจะต้องมีบุคคลที่มีคุณภาพด้วย หากพิจารณาเรื่องทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กร ผู้บริหารจะต้องให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง การแต่งตั้งและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

จากประสบการณ์ส่วนตัวในการรับราชการในอดีตที่ผ่านมา เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงความไม่โปร่งใสได้ ในขณะเดียวกัน เราสามารถยับยั้งในความถูกต้องและสร้างความโปร่งใสได้ สิ่งสำคัญที่มักจะถูกมองข้ามไปคือ “ข้อมูล” ที่จะต้องเก็บรักษาไว้ให้ดี เพราะข้อมูลเป็นหลักฐานชิ้นสำคัญในการตรวจสอบความโปร่งใส

สำหรับคนที่ทำงานด้านการบริหารงานบุคคลสิ่งที่ควรตระหนักไว้เสมอคือ ต้องมีคุณธรรมและต้องรักษาระบบคุณธรรม การดำเนินการต่อไปคือ ทำอย่างไรจะทำให้ระบบคุณธรรมเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างจริงจังในระบบราชการ

นายปลอดประสพ สุรัสวดี กล่าวเปรียบเทียบกรณีคนที่อยากดูดาว จะต้องอยากเห็นท้องฟ้าใสๆ ส่วนคนตามัวมักจะไม่สนใจว่าท้องฟ้าจะใส หรือไม่ เช่นเดียวกับความโปร่งใสซึ่งจะมีทั้งคนที่ชอบและไม่ชอบ ความหมายของความโปร่งใสในทางวิทยาศาสตร์ คือ การมองเห็นที่สามารถวัดได้ กล่าวสำหรับการบริหารงานบุคคล กฎ ระเบียบ คือสิ่งที่สามารถวัดและตรวจสอบได้เช่นกัน

ภาพรวมของการบริหารราชการนั้น มีปัญหาที่พบเสมอๆ เช่น การบริหารที่ขาดความรู้ ขาดประสิทธิภาพ ใช้อำนาจเพื่อตนเองและพวกพ้อง ที่สำคัญคือ การบริหารที่ไม่มีทิศทาง กฎ กติกาที่ชัดเจน สิ่งสุดท้าย คือ ความไม่มีจริยธรรม หรือไม่โปร่งใสนั่นเอง

แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นที่สำคัญมี ๔ ประการ

ประการแรกคือ การใช้องค์ความรู้แก้ไขปัญหาทุกสิ่งที่เกิดขึ้นเป็น “ศาสตร์” ดังนั้น จะต้องใช้ศาสตร์แขนงต่างๆ เข้าแก้ไขในทุกปัญหา ประการที่สองคือ การกำหนดกติกาที่ชัดเจนโดยให้อยู่บนความรู้ลึกมากกว่าเป็นเพียงตัวอักษร ประการที่สามคือ การมีจริยธรรม แม้ว่าจะเป็นนามธรรมแต่เป็นสิ่งสำคัญในการแก้ปัญหาต่างๆ และประการสุดท้ายคือ การเน้นที่ประโยชน์ส่วนรวม

ทุกระบบในสังคมมีหัวใจสำคัญ คือ คน หากระบบมีคนดีจะไม่มีปัญหา ปัญหาอยู่ที่ว่าระบบจะสร้างคนดีและปกป้องคนดีได้อย่างไร ขณะเดียวกันระบบจะหยุดยั้งคนไม่ดีได้อย่างไรด้วย สิ่งสุดท้ายคือ สังคมไทยเป็นสังคมที่ต้องการผู้นำ เป็นผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง ปัญหาของสังคมไทยที่เกิดขึ้นเพราะขาดผู้นำนั่นเอง

สำนักงานผู้ตรวจการ แผ่นดินของรัฐสภา

พิเชต สุนทรพิพิธ*

ความเป็นมา

ในอดีตรูปแบบการเมืองการปกครองของไทยที่เก่าแก่และยืนยาวที่สุดคือระบบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ซึ่งอำนาจสูงสุดหรืออำนาจอธิปไตยจะอยู่ที่พ่อขุนหรือพระมหากษัตริย์เพียงพระองค์เดียว สำหรับในเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนในสมัยนั้นกลับมีสิทธิเสรีภาพค่อนข้างกว้าง ไม่ว่าจะเป็นสิทธิเสรีภาพในเรื่องการค้า ในด้านทรัพย์สิน สิทธิในการรับมรดก และสิทธิเสรีภาพที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ สิทธิเสรีภาพในการร้องทุกข์ กล่าวคือที่ปากประตูเมืองจะมีกระดิ่งแขวนไว้ให้ประชาชนที่ทุกข์ร้อนข้อใจมาสนักระดิ่ง และเมื่อพ่อขุนรามคำแหงผู้เป็นเจ้าเมืองได้ยินก็จะเรียกมาถามและพิจารณาตัดสินหาความชอบธรรมให้ และนับตั้งแต่นั้นมาก็ได้กลายเป็นประเพณีที่ราษฎรผู้ได้รับทุกข์มีสิทธิที่จะทำฎีการ้องทุกข์มาทูลเกล้าถวายพระมหากษัตริย์ซึ่งสืบเนื่องครั้งแต่กรุงสุโขทัยมาจนถึงกระทั่งกรุงรัตนโกสินทร์แม้ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจะเปลี่ยนไปเป็นประเพณี “ตีกลองร้องฎีกา” แทน แต่สาระสำคัญก็ยังคงเดิม

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๕ พระมหากษัตริย์ได้ทรงลดสถานะมาอยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ จึงเห็นได้ชัดว่า เมื่อมีการพัฒนาการเมืองการปกครองนี้ ความใกล้ชิดระหว่างผู้มีอำนาจบริหารระดับสูงกับราษฎรมีความเห็นห่างกันมากขึ้นอีกทั้งความสลับซับซ้อนในวิถีปฏิบัติทางการปกครองเพิ่มขึ้น กล่าวคือบทบาทในการแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนนั้น พระมหากษัตริย์มิได้ทรงแก้ไขโดยตรง ฎีการ้องทุกข์ที่มีจำนวนมากถูกส่งไปยังฝ่ายบริหารเป็น

* ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ผู้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ของประชาชนแทบทุกประเภทของคณะรัฐบาลและกลไกฝ่ายบริหารจึงเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดในการช่วยเหลือประชาชน ดังนั้นความสลับซับซ้อนในวิธีปฏิบัติทางการปกครองดังกล่าวจึงเกิดแนวความคิดที่จะควบคุมฝ่ายบริหารจากฝ่ายที่มีอำนาจสูงสุดทางสังคม ซึ่งก็คือ ฝ่ายประชาชน โดยอำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหารจะถูกส่งผ่านจากประชาชนไปยังฝ่ายนิติบัญญัติในรูปแบบของสถาบันพิจารณาตรวจสอบรับเรื่องราวร้องทุกข์ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ก่อนหน้าปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ความคิดเกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบฝ่ายบริหารยังไม่เป็นที่กล่าวกันแพร่หลายนักในประเทศไทย โดยเฉพาะในเรื่องผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา โดยมีเพียงบทความที่เสนอโดย กมล สนิทเกศตริน เรื่อง ออมبودสแมนในประเทศไทย ตีพิมพ์ในวารสารบทบัญญัติ ในปี พ.ศ. ๒๕๐๙ เท่านั้น ซึ่งอาจเป็นผลส่วนหนึ่งมาจากการที่ประเทศไทยในขณะนั้นอยู่ภายใต้การปกครองในระบอบที่มีได้เป็นประชาธิปไตย และเป็นช่วงเวลาที่ได้รับ การสนับสนุนจากกำลังทางทหาร ทำให้การเสนอความคิดเห็นในเรื่องการควบคุม ตรวจสอบฝ่ายบริหารจึงไม่อาจกระทำได้อย่างกว้างขวางนัก เพราะไม่สอดคล้องกับบริบททางการเมืองในขณะนั้น จนกระทั่งหลังจากปี พ.ศ. ๒๕๑๖ สถานการณ์ความขัดแย้งในการใช้อำนาจรัฐของผู้ปกครองเริ่มคลี่คลายลงบ้าง การเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในเรื่องนี้จึงเริ่มมีมากขึ้น โดยเฉพาะในหมู่นักวิชาการ

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ศาสตราจารย์ชัยอนันต์ สมุทวณิช ได้เสนอบทความเกี่ยวกับผู้ตรวจการ

รัฐสภาอันเป็นผลจากการพบปะแลกเปลี่ยนความเห็นกับ Ombudsman ของมลรัฐ Hawai สหรัฐอเมริกา และได้เสนอความเห็นในเวลาต่อมาว่าควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์จากราษฎรที่สังกัดฝ่ายนิติบัญญัติ โดยพยายามเสนอให้มีการบัญญัติสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๑๗ แต่ก็ไม่เป็นผลสำเร็จในการจัดตั้งสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาในประเทศไทย ในปี ๒๕ ปี ต่อมา

สำหรับรายละเอียดในเรื่องผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภาในร่างรัฐธรรมนูญที่ร่างขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ นั้น พบว่าในชั้นยกร่างรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว ซึ่งภายหลังได้ประกาศใช้เป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๑๗ เมื่อมีการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (ชุดที่ ๒) ได้มีมติในวาระที่หนึ่งรับร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยไว้พิจารณาแล้ว และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อพิจารณาร่างรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว ซึ่งในการพิจารณานั้น ได้มีการเสนอให้เพิ่มหลักการในเรื่องผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภาในร่างรัฐธรรมนูญ ซึ่งที่ประชุมได้มีความเห็นเป็นสองฝ่าย โดยฝ่ายที่ให้การสนับสนุนเห็นว่าเป็นการเสริมสร้างกลไกของรัฐสภาในการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และเป็นการช่วยเหลือรัฐบาลในการควบคุมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในขณะที่ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยให้เหตุผลว่า รัฐสภาสามารถที่จะควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินได้อยู่แล้ว โดยการตั้งกระทู้ถามหรือการยื่นญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อลงมติไม่ไว้วางใจนายกรัฐมนตรีเป็นรายบุคคล สำหรับการช่วยเหลือ

รัฐบาลในการควบคุมเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นเห็นว่าเป็นการก้าวก้าวการทำงานของรัฐบาลจะทำให้มีปัญหาในการบริหารราชการแผ่นดิน หากจะให้มีการควบคุมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ก็น่าจะใช้กลไกในระบบศาลปกครองน่าจะเหมาะสมกว่า

เมื่อร่างรัฐธรรมนูญเข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติในการพิจารณาในวาระที่สอง ที่ประชุมได้มีการอภิปรายอย่างกว้างขวาง และได้มีมติไม่เห็นชอบด้วยที่จะให้มีผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภา โดยมีเหตุผลพอสรุปได้จากการอภิปรายว่า การที่ผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานอิงฝ่ายนิติบัญญัติไปทำหน้าที่ตรวจสอบฝ่ายบริหารจะเป็นการก้าวก้าวการทำงานของฝ่ายบริหาร และลักษณะงานของผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภามีลักษณะซ้ำซ้อนกับหน่วยงานของฝ่ายบริหารบางหน่วย เช่น สำนักงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) นอกจากนั้น การที่จะได้บุคคลผู้มาดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภาก็ไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดีมากเป็นพิเศษ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นธรรมเป็นกลาง มีประสบการณ์ในการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นต้น ประกอบกับบริบททางสังคมการเมืองของประเทศไทยในขณะนั้นมีปัญหาต่างๆ มากมาย และมีความละเอียดซับซ้อนยากที่ผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภาจะทำงานได้สำเร็จได้โดยง่าย ดังนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๑๗ จึงไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภา แม้ว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้จะได้รับการยอมรับ

ว่าเป็นรัฐธรรมนูญที่ร่างขึ้นอย่างสอดคล้องกับหลักการในระบอบประชาธิปไตยมากที่สุดฉบับหนึ่งก็ตาม

ภายหลังจากที่ไม่ประสบความสำเร็จในการผลักดันให้มีบทบัญญัติว่าด้วยผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๑๗ ประเทศไทยได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญอีก ๓ ฉบับ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๑๙ ธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๒๐ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งรัฐธรรมนูญทั้งสามฉบับมิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภาแต่ประการใด อีกทั้งความเคลื่อนไหวในการผลักดันให้มีการจัดตั้งสถาบันผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภา ก็มีน้อยมาก

ต่อมาในสมัยรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี (พ.ศ. ๒๕๓๒-๒๕๓๓) รัฐบาลได้ผลักดันให้มีการจัดตั้งผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาขึ้นมาอีกครั้งหนึ่งโดยเรียกว่า “ผู้ตรวจการรัฐสภา” ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากฝ่ายนิติบัญญัติ โดยมีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องผู้ตรวจการรัฐสภา เพื่อศึกษาและทำร่างพระราชบัญญัติผู้ตรวจการรัฐสภาเพื่อเสนอต่อรัฐสภา ซึ่งในระหว่างนี้ได้มีกระแสความสนใจในเรื่องผู้ตรวจการรัฐสภา ก่อตัวขึ้นพอสมควร อย่างไรก็ตาม ก่อนที่ความพยายามดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผล ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลโดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รชช.) ซึ่งยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๒๑ และประกาศใช้ธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๓๔ และจัดตั้งรัฐบาลใหม่ มีนายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี และ

แต่งตั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติขึ้น เพื่อทำหน้าที่พิจารณาร่างพระราชบัญญัติต่างๆ และพิจารณาร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยในการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๓๔ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๓๔ ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยกรรมการจำนวน ๒๐ คน เพื่อร่างรัฐธรรมนูญเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติในการยกร่างของคณะกรรมการ ได้มีการพิจารณาว่าสมควรให้มีร่างบทบัญญัติว่าด้วยผู้ตรวจการของรัฐสภาอยู่ในร่างรัฐธรรมนูญหรือไม่ แต่เนื่องจากที่ประชุมเห็นว่าเรื่องนี้เป็นแนวคิดที่ได้มีการศึกษาเดิมอยู่บ้างแล้ว และเป็นแนวคิดที่ได้นำกลับมาพิจารณาใหม่แต่ยังไม่ได้ข้อยุติ จึงมอบหมายให้ประธานคณะกรรมการไปพิจารณายกร่างบทบัญญัติในส่วนนี้เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม ซึ่งก็ได้มีการยกร่างในส่วนนี้ขึ้น รวม ๗ มาตรา โดยที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเรื่องนี้ได้มีการอภิปรายและแก้ไขเพิ่มเติมร่างดังกล่าวในหลายประเด็นด้วยกันจนได้ข้อสรุปที่คณะกรรมการมีมติเห็นชอบเป็นร่างรัฐธรรมนูญ หมวด ๑๑ ว่าด้วย ผู้ตรวจการของรัฐสภาเพื่อเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในการพิจารณาร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในวาระที่หนึ่งของที่ประชุมสภานิติบัญญัติ คราวประชุมครั้งที่ ๒๔/๒๕๓๔ (เป็นพิเศษ) ที่ประชุมได้พิจารณาหลักการในเรื่อง ผู้ตรวจการของรัฐสภาตามร่างที่คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญได้จัดทำขึ้นคณะหนึ่งและได้มีมติรับร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยไว้พิจารณา โดยตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาร่างรัฐธรรมนูญดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาพิจารณาร่างรัฐธรรมนูญได้พิจารณาตัดความใน

หมวดผู้ตรวจการของรัฐสภาออกจากร่างรัฐธรรมนูญเสียทั้งหมด ซึ่งเหตุผลในการตัดความในหมวดผู้ตรวจการของรัฐสภาออกจากร่างรัฐธรรมนูญนั้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้ตรวจการของรัฐสภาจะทำงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานบางหน่วยงานของฝ่ายบริหารที่มีอยู่แล้ว เช่น คณะกรรมการรับวินิจฉัยร้องทุกข์ในสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และการทำงานของผู้ตรวจการของรัฐสหายังอาจเป็นการก้าวก่ายการทำงานของฝ่ายบริหาร อาจก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบกับยังมีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกันกับคณะกรรมการของสภา นอกจากนั้นหากตัดความในส่วนนี้ออกจากร่างรัฐธรรมนูญก็คงไม่เกิดผลกระทบกระเทือนหรือเกิดความเสียหายแต่ประการใด ดังนั้นจึงไม่ปรากฏบทบัญญัติว่าด้วยผู้ตรวจการของรัฐสภาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๓๔ ที่ได้ร่างขึ้นในคราวนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ รวม ๔ ครั้ง และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๕ อีกครั้งหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากการเรียกร้องและผลักดันของประชาชน นักวิชาการและสื่อมวลชน รวมทั้งกลุ่มต่างๆ ในสังคม โดยในการแก้ไขในคราวหลังนี้ได้มีการเพิ่มบทบัญญัติว่าด้วยผู้ตรวจการรัฐสภาไว้เป็นมาตรา ๑๖๒ ทวิ ของรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว อย่างไรก็ตามตลอดการบังคับใช้รัฐธรรมนูญฉบับนี้ไม่มีการแต่งตั้งผู้ตรวจการรัฐสภาแต่อย่างใด การมีผู้ตรวจการรัฐสภาจึงเป็นเพียงบทบัญญัติในรัฐ-

ธรรมนูญเท่านั้น

ต่อมาในร่างรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน โดยสภาร่างรัฐธรรมนูญ ก็ได้ยอมรับหลักการในเรื่องนี้ไว้ โดยเรียกว่า “ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา” โดยกำหนดให้มีการตรากฎหมายรองรับเป็นพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ซึ่งรัฐสภาก็ได้ให้ความเห็นชอบประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีบทเฉพาะกาลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการ และเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทำหน้าที่เป็นเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาในระยะเริ่มแรก และให้ดำเนินการจัดตั้งสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาให้แล้วเสร็จภายในกำหนดหนึ่งปี ซึ่งรัฐสภาได้ดำเนินกระบวนการสรรหาผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาตามกฎหมายดังกล่าว โดยที่การสรรหาผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภานั้นมาจากการคัดเลือกของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา กล่าวคือ สภาผู้แทนราษฎรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจำนวน ๓๑ คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนพรรคการเมือง ๑๙ คน อธิการบดีจากมหาวิทยาลัยของรัฐ ๔ คน ผู้แทนอัยการสูงสุด ๔ คน และผู้แทนศาลฎีกา ๔ คน ทำหน้าที่สรรหาบุคคลผู้สมควรเป็นผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจำนวน ๙ คน ส่งไปยังสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรทำการคัดเลือกให้ได้จำนวน ๖ คน ส่งไปยังวุฒิสภา วุฒิสภาจะทำการคัดเลือกผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจำนวนไม่เกิน ๓ คน และให้ประธานวุฒิสภานำรายชื่อผู้ตรวจการแผ่นดิน

ของรัฐสภาขึ้นกราบบังคมทูล เพื่อพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา และการดำรงตำแหน่งนั้นมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๖ ปี นับแต่วันที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว เว้นแต่ในวาระเริ่มแรกซึ่งบัญญัติไว้ในบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญกำหนดให้ดำรงตำแหน่ง ๓ ปี และอาจได้รับเลือก และแต่งตั้งเป็นคราวที่สองโดยอนุโลม

ในที่สุดได้มีพระบรมราชโองการเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๓ แต่งตั้งนายพิเชต สุนทรพิพิธ เป็นผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา และได้มีคำสั่งจากผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาแต่งตั้ง นายปราโมทย์ โชติมงคล เป็นเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๓ จึงเป็นการก่อตั้งสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาได้แล้วเสร็จสมบูรณ์ โดยใช้เวลาในการดำเนินการถึง ๒๕ ปี

ความจำเป็น/ประโยชน์ที่ต้องมี

การจัดตั้งสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา มีความจำเป็นทั้งในด้านการสร้างสรรค์องค์กรส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยในสมัยใหม่ และการมีองค์กรตรวจสอบภายนอกเพื่อควบคุมการปฏิบัติราชการของฝ่ายบริหาร

สถาบันส่งเสริมการปกครอง

ในปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ความต้องการและการเรียกร้องประชาชนในระบอบ

ประชาธิปไตย มีการตื่นตัวสูงตามไปด้วย นอกจากนี้ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองไทย ในปัจจุบันมีความซับซ้อนสูง ลำพังระบบราชการฝ่ายเดียวไม่สามารถผ่อนคลายการเรียกร้องความต้องการนี้ให้ทันการได้ การกระตุ้นจากฝ่ายการเมืองซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากกว่า และมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เร็วกว่า โดยผ่านสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ในลักษณะ “มืออาชีพ” (professional) แทนที่จะเข้าแทรกแซงโดยตรง ซึ่งเป็นการเข้าไปก้าวก่ายอำนาจหน้าที่ของสถาบันอื่น จะช่วยให้ระบบข้าราชการมีความกระฉับกระเฉงขึ้น ดังนั้นสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะเป็นเสมือนตัวหล่อลื่นให้ระบอบประชาธิปไตยดำเนินไปด้วยดี

องค์กรตรวจสอบภายนอก

โดยหลักการแล้ว ประเทศไทยปัจจุบันปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา (parliamentary system) ซึ่งหมายความว่าสภามีอำนาจสูง (supremacy) สถาบันนิติบัญญัติเป็นที่มาของฝ่ายบริหาร และเป็นผู้ควบคุมฝ่ายบริหาร เช่น โดยการเสนอร่างพระราชบัญญัติ ออกพระราชบัญญัติ การตั้งกระทู้ถาม การอภิปรายทั่วไป การอภิปรายไม่ไว้วางใจ การตั้งเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ เป็นต้น แต่ยังคงขาดองค์กรควบคุมตรวจสอบฝ่ายบริหารที่น่าจะพึงมี สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาน่าจะได้รับการพิจารณาให้จัดตั้งขึ้นเป็นกลไกควบคุมของฝ่ายนิติบัญญัติ อีกทั้งโดยทั่วไปแล้ว ประเทศไทยมีองค์กรตรวจสอบภายใน (Internal) จำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นของฝ่ายบริหารสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

รัฐมนตรี แต่ยังขาดแคลนองค์กรตรวจสอบภายนอก (External Auditors) ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะองค์กรตรวจสอบภายนอก ที่จะคุมฝ่ายบริหารหรือระบบราชการ ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการในการปกครองประเทศ จึงควรจัดตั้งสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาขึ้นทำหน้าที่นี้

ผลที่น่าจะเกิดขึ้น

๑. ก่อให้เกิดการบริหารงานราชการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา มีส่วนดูแลควบคุมข้าราชการและหน่วยงานได้มากขึ้น จึงน่าจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือข้าราชการพลเรือนมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

๒. ก่อให้เกิดมาตรฐานทางศีลธรรม ระบบราชการไทยปัจจุบันสับสนในค่านิยมและมาตรฐานทางศีลธรรม (moral standard) สภาพการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จนกระทั่งกฎระเบียบของทางราชการก้าวก่ายไม่ทันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา จะเป็นผู้มีส่วนในการกอบกู้และกำหนดปทัสถานทางศีลธรรมของข้าราชการ สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาน่าจะช่วยพัฒนาจิตสำนึกของข้าราชการในปัจจุบันได้อย่างสำคัญ

๓. สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา มีประโยชน์ในแง่ที่ช่วยส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย เพราะข้าราชการและทุกฝ่ายต่างมีความรับผิดชอบต่อประชาชนในสังคมมากขึ้น ในขณะเดียวกัน ประชาชนก็มีส่วนร่วมในการปกครองมากขึ้น

หากพิจารณาอย่างเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาน่าจะส่งผลต่อแต่ละส่วน ดังนี้

๑. ผลดีต่อรัฐสภา สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะทำให้สถาบันรัฐสภาทรงคุณค่ามากขึ้น เนื่องจากมีอำนาจในการตรวจสอบการทำงานได้มากขึ้น โดยผู้ตรวจสอบมืออาชีพ (professional auditor) ติดตามสถานการณ์เต็มเวลา หากปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมายก็จะส่งผลให้รัฐสภาได้รับความเชื่อถือจากประชาชนมากขึ้น อีกทั้งเป็นองค์กรการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการโดยตรง นอกเหนือจากการตั้งกระทู้ถามรัฐบาลโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือควบคุมตรวจสอบโดยวิธีการอื่นๆ และในทางกลับกันก็เป็นการลดภาระงานของรัฐสภาในด้านเหล่านี้ลงด้วย ทำให้สมาชิกรัฐสภามีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นๆ ได้มากขึ้น

๒. ผลดีต่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภามีอำนาจควบคุมตรวจสอบนักการเมืองด้วย จะทำให้นักการเมืองมีความระมัดระวังในการปฏิบัติตน สัมกับการเป็นตัวแทนผู้ทรงเกียรติของประชาชน เป็นการยกระดับฐานะความเชื่อถือศรัทธาให้สูงขึ้น และสามารถควบคุมฝ่ายปฏิบัติราชการได้มากขึ้น สัมกับการเป็นสถาบันที่สำคัญ (Legislative supremacy) ของประเทศ

๓. ผลดีต่อประชาชน สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภากระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย เช่น การดูแลการประพัตมิชอบของข้าราชการ การใช้สิทธิร้องทุกข์จากความเสียหายที่ได้รับ ประชาชนที่มีความทุกข์ร้อนจะได้รับความช่วยเหลือ ได้รับความยุติธรรมและได้รับการปกป้องคุ้มครองสิทธิของประชาชนเอง ซึ่ง

จะช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดในสังคมให้ลดน้อยลง นอกจากนี้ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภายังเป็นหนทางหนึ่งต่อการมีส่วนร่วมส่งเสริมและตรวจสอบระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนมีความสำนึกทางการเมืองและศรัทธาในระบอบประชาธิปไตยมากขึ้นในทางอ้อม ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีและมีส่วนเสริมสร้างระบบการเมืองให้มั่นคง

๔. ผลดีต่อองค์กรและสถาบันอื่นๆ สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะทำให้สถาบันหรือองค์กรหน่วยงานต่างๆ มีความรอบคอบ รัดกุม และระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เหมาะสม และทันสมัยยิ่งขึ้น

บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของ ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาไว้ดังนี้

๑. พิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียน

๑.๑ เรื่องที่ข้าราชการ พนักงานของรัฐ หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัตินอกเหนืออำนาจหน้าที่

๑.๒ เรื่องที่ข้าราชการ พนักงานของรัฐ หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหรือละเลย ไม่ปฏิบัติหน้าที่ โดยก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้-

ร้องเรียนหรือประชาชนโดยไม่เป็นธรรม ไม่ว่าการปฏิบัตินั้นจะชอบหรือไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายก็ตาม

๑.๓ กรณีอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

๒. จัดทำรายงานพร้อมทั้งเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะต่อรัฐสภา

๒.๑ รายงานเฉพาะเรื่อง

๒.๒ รายงานประจำปี (ภายในเดือนมีนาคมของทุกปี)

๓. เสนอเรื่องพร้อมความเห็นต่อศาลรัฐธรรมนูญหรือศาลปกครอง เพื่อวินิจฉัยในกรณีเห็นว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือการกระทำใดของบุคคลใดตามข้อ ๑ มีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ

๔. เสนอแนะต่อหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาดำเนินการให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าวต่อไป ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับมติคณะรัฐมนตรี ให้รายงานดังกล่าวให้คณะรัฐมนตรีทราบด้วย

๕. แจ้งให้หน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนและผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เมื่อเห็นว่ามีความผิดอันควรสงสัยว่ามีการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในวงราชการหรือมีมูลความผิดทางอาญา หรือมีมูลความผิดทางวินัย และให้หน่วยงานที่มีอำนาจสอบสวนและผู้บังคับบัญชาดังกล่าวแจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ตรวจการแผ่นดินของ

รัฐสภาทราบทุก ๓ เดือน

๖. ขอให้หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น ส่งหนังสือชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้เห็นในการปฏิบัติงานหรือส่งวัตถุ เอกสาร หลักฐาน หรือพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาและสามารถให้หัวหน้าหน่วยงานดังกล่าว เจ้าหน้าที่ของรัฐ พนักงานอัยการ พนักงานสอบสวน หรือบุคคลใด มาให้ถ้อยคำ หรือส่งวัตถุเอกสาร หลักฐาน หรือพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา รวมทั้งขอให้ศาลส่งวัตถุ เอกสาร หลักฐาน หรือพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา นอกจากนั้นยังสามารถตรวจสอบสถานที่ที่เกี่ยวกับเรื่องที่มีการร้องเรียน

๗. ออกระเบียบกำหนดหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

ความเกี่ยวข้องกับข้าราชการ

เนื่องด้วยสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาเป็นองค์กรอิสระที่มีหน้าที่สำคัญในการเป็นกลไกของระบบรัฐสภาตามระบอบประชาธิปไตย ที่มีบทบาทในการที่จะช่วยฝ่ายนิติบัญญัติในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนและไม่เป็นธรรมจากการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง และตรวจสอบติดตามการปฏิบัติราชการของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ยุติธรรมและโปร่งใส จึงเห็นได้ว่าการทำงานของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะมีความใกล้ชิดอย่างมากทั้งกับประชาชน

ข้าราชการและหน่วยงานของรัฐ

กล่าวคือ สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะปฏิบัติงานในลักษณะเป็นหน่วยงานกลางระหว่างประชาชนและฝ่ายปกครองในการพิจารณาและสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามคำร้องเรียน ในกรณีที่ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัตินอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หรือในกรณีที่ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติ หรือละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องเรียนหรือประชาชนโดยไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะการนั้นจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ก็ตาม และมีเป้าหมายในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนโดยการประสานให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร้องและหน่วยงานที่ถูกร้องเรียน โดยจะให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ร้องถึงกฎ ระเบียบและวิธีการขั้นตอนในการปฏิบัติงานของข้าราชการและหน่วยงานของรัฐ และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาก็จะสรุปข้อเท็จจริงพร้อมความเห็นและข้อเสนอแนะเสนอต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามความเห็น และถ้าหน่วยงานที่ถูกร้องพิจารณาคำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาไปปฏิบัติตามก็จะเป็นการระงับข้อพิพาทไปได้โดยไม่ต้องนำคดีขึ้นสู่ศาล และผู้ร้องก็จะได้รับการบำบัดความทุกข์ร้อนของตนไปได้โดยเร็วที่สุด และยังสามารถสร้างบรรทัดฐานที่ดีให้กับ หน่วยงานต่าง ๆ ที่จะรับไปปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาในข้างต้นก็จะเห็นได้ว่าการ

ทำงานของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภามีความเกี่ยวข้องกับข้าราชการเป็นอย่างมากในการร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาก็แก่ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของข้าราชการหรือหน่วยงานของรัฐ โดยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะทำหน้าที่เป็นผู้รับคำร้องเรียนและเสนอคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาก็แก่ข้าราชการและหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้หน่วยงานนั้น ๆ จะได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงและแก้ไขข้อบกพร่องนั้นไปให้โดยเร็วที่สุดและจะได้หามาตรการป้องกันไม่ให้เกิดข้อบกพร่องนั้น ๆ ขึ้นอีกเพื่อเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานของรัฐเองและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้วย

สรุปความเกี่ยวพันระหว่างผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภากับข้าราชการในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาก็กับประชาชน

๑. ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะเป็นผู้รับเรื่องร้องเรียนของประชาชนและจะสะท้อนปัญหานั้น ๆ ส่งไปให้ข้าราชการหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อดำเนินการพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขปัญหานั้นโดยเร็วที่สุด โดยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่เสริมสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นระหว่างประชาชนกับข้าราชการและหน่วยงานของรัฐ

๒. การเข้าไปมีบทบาทในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการและหน่วยงานของรัฐตามคำร้องเรียนของประชาชนของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา จะส่งผลให้ข้าราชการหรือหน่วยงานของรัฐนั้น ๆ มีความโปร่งใสในการทำงานมากขึ้น เพราะสามารถถูกตรวจสอบได้ทุกเมื่อ

๓. การเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะของ

ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาต่อข้าราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่ข้าราชการหรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นและข้อเสนอแนะไปปฏิบัติตาม ก็จะเป็นการระงับข้อพิพาทระหว่างประชาชนกับข้าราชการหรือหน่วยงานของรัฐไปได้โดยไม่ต้องนำคดีขึ้นสู่ศาล และยังสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้โดยเร็วอีกด้วย

๔. ความเห็นและคำแนะนำของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ในบางกรณีอาจใช้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการของข้าราชการหรือหน่วยงานของรัฐได้ และในกรณีที่ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาพบว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานของรัฐนั้นก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นก็สามารถส่งข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อพิจารณาดำเนินการให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขได้

๕. การเข้าไปมีบทบาทในการตรวจสอบข้าราชการและหน่วยงานของรัฐตามคำร้องเรียนของประชาชนของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ถือเป็นกลไกหนึ่งของการปกครองในระบบรัฐสภาตามระบอบประชาธิปไตยในการเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการกระทำของฝ่ายปกครองที่ไปก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนและหาทางในการเยียวยาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับประชาชนให้หมดไปโดยเร็วที่สุด

สรุปได้ว่า สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะมีบทบาทในการเป็นตัวกลางเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนกับข้าราชการและหน่วยงานของรัฐในการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติราชการของข้าราชการหรือหน่วยงานของรัฐ และผลจากการเข้าไปตรวจสอบและเสนอแนะ

ของผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาต่อข้าราชการหรือหน่วยงานของรัฐจะส่งผลให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติราชการไปในทางที่ดีขึ้น และมีการสร้างบรรทัดฐานใหม่ ๆ ในการทำงานที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และยังเป็นการลดช่องว่างระหว่างประชาชนกับข้าราชการและหน่วยงานของรัฐอีกด้วย

แนวทางการดำเนินงาน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา มีหน้าที่หลักในการขจัดความเดือดร้อนของประชาชน อันเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการ ดำเนินการดังกล่าวต้องทำด้วยความรวดเร็ว เป็นกลาง เป็นระบบและมีมาตรฐานการพิจารณา เรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ

ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาไว้ดังนี้

๑. สร้างและพัฒนาระบบการรับเรื่องร้องเรียนที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเอื้อต่อการให้บริการประชาชน

๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

๓. เสริมสร้างและพัฒนาระบบข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและสารสนเทศของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาเรื่องร้องเรียนและการตัดสินใจของผู้บริหาร

๔. ปฏิบัติภารกิจของสำนักงานในเชิงรุก ศึกษา วิเคราะห์สาเหตุของเรื่องร้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาซึ่งจะนำไปสู่การลดปริมาณเรื่องร้องเรียน

๕. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษา วิจัย และการสร้างงานทางวิชาการ เพื่อประโยชน์ของการดำเนินการเรื่องร้องเรียน

๖. สนับสนุนและส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน ในเรื่องสิทธิของประชาชน ตลอดจนการใช้สิทธิตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินการของ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาให้ประชาชน ทั่วไปเข้าใจถึงอำนาจหน้าที่

๗. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมทั้งในด้าน ทักษะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ จรรยาบรรณที่ดีงาม รวมทั้งเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ โดยยึดมั่นระบบ คุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

การขอใช้บริการ

ผู้มีสิทธิร้องเรียน

ประชาชนที่ประสบเหตุได้รับความเดือดร้อน หรือพบเห็นการใช้อำนาจอย่างไม่ชอบธรรมจาก เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งก่อความเสียหายแก่ตนเองหรือ ส่วนรวม สามารถร้องเรียนต่อผู้ตรวจการแผ่นดิน ของรัฐสภาด้วยตนเองหรือมอบหมายให้บุคคลอื่น ดำเนินการแทนก็ได้

ขณะเดียวกัน คณะกรรมาธิการทั้งของวุฒิสภา และสภาผู้แทนราษฎรก็สามารถส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการ แผ่นดินของรัฐสภาพิจารณาได้ด้วย

วิธีการร้องเรียน

๑. ทำเป็นหนังสือ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ระบุชื่อที่อยู่ของผู้ร้องเรียนอย่างถูกต้องชัดเจน

- ชี้แจงความจำเป็นพร้อมข้อมูลหรือหลักฐานสนับสนุนสาเหตุที่ต้องร้องเรียน

- ใช้ถ้อยคำสุภาพ

- ลงลายมือชื่อผู้ร้องเรียน

๒. ร้องเรียนด้วยวาจาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาจะได้กำหนดต่อไป

วิธีการนำส่งเรื่องร้องเรียน

- นำส่งด้วยตนเองที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา

- จัดส่งทางไปรษณีย์

- ส่งต่อสมาชิกวุฒิสภาหรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพื่อนำส่งให้

- ส่งทางโทรสาร

- วิธีการอื่นที่ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา จะได้กำหนดต่อไป

สถานที่รับเรื่องร้องเรียน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา อาคารทิปโก้ ชั้น ๒๐ ถนนพระราม ๖ เขตพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๓๕๗-๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๕๗-๕๕ โทรสาร ๓๕๗-๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๔

บรรณานุกรม

บทความ

- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. แนวความคิดเกี่ยวกับการตรวจราชการในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้ตรวจราชการกับผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา. พิชิต สุนทรพิพิธ. ข้อคิดเห็นเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา. สมชาติ ธรรมศิริ. ประวัติความเป็นมาของสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาในประเทศไทย, ๒๕๕๓. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา. สารานุกรม, ๒๕๕๓.

วิทยานิพนธ์

- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. แนวคิดผู้ตรวจการรัฐสภาเพื่อการพัฒนาทางการเมืองในระบอบรัฐสภา. วิทยานิพนธ์คณะรัฐศาสตร์บัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓.

รายงานผลการวิจัย

- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. ออมบุสต์แมนการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งผู้ตรวจราชการแผ่นดินของรัฐสภาในประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๓.

เอกสารอื่น

- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๒.

สิทธิของผู้ถูกสั่งลงโทษ ทางวินัย

จุมพฏ อิติเวส*

WS: ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนที่ถูกลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี อ.ก.พ. และ ก.พ. ประกอบด้วยคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตามที่กฎหมายกำหนดให้ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์อันเป็นหลักประกันความเป็นธรรม ความมั่นคงในอาชีพของข้าราชการพลเรือน รักษามาตรฐานโทษทางวินัยข้าราชการ และมีบทบาทสำคัญในการคานอำนาจการสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาที่ไม่เหมาะสมกับกรณีความผิด หลักประกันความเป็นธรรมที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๔ - มาตรา ๑๒๘ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

ความหมายของการอุทธรณ์

การอุทธรณ์ หมายถึง ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยทำหนังสืออุทธรณ์ร้องขอความเป็นธรรมต่อ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ.แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาเรื่องที่ตนถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษให้เป็นคุณแก่ตน

ผู้มีสิทธิอุทธรณ์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๑๒๔ บัญญัติว่า “ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้” บทบัญญัตินี้หมายความว่า ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยสถานใดสถานหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ รวมถึงผู้ถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษได้ด้วย

* นิติกร ๘ ว. กลุ่มงานอุทธรณ์และร้องทุกข์ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

สิทธิของผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หมวด ๗ การอุทธรณ์ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ออกตามความ ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการอุทธรณ์ และการพิจารณา อุทธรณ์ ได้ให้สิทธิแก่ผู้ถูกสั่งลงโทษที่อุทธรณ์ คำสั่งไว้ ดังนี้

๑. สิทธิอุทธรณ์คำสั่ง

ผู้ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออกตามพระ- ราชบัญญัตินี้ มีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ตั้งแต่มาตรา ๑๒๔ - มาตรา ๑๒๘

๒. การอุทธรณ์

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ แบ่งลักษณะ การอุทธรณ์เป็น ๒ กรณี ดังนี้

๒.๑ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไม่ ร้ายแรง

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไม่ร้ายแรง คือ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงิน- เดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้อุทธรณ์ได้ภายใน สามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้อุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งของผู้บังคับ- บัญชาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ต่ำกว่าผู้ว่า- ราชการจังหวัด ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด และให้ อ.ก.พ.จังหวัดเป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์ เมื่อ อ.ก.พ.จังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้ผู้ว่าราชการ

จังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ตัวอย่าง นาย ก.ถูกหัวหน้าส่วน ราชการระดับ ๘ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ ต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย สั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัดเชียงราย

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งของผู้บังคับ บัญชาในราชการบริหารส่วนกลางที่ต่ำกว่าอธิบดี ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.กรม และให้ อ.ก.พ.กรม เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์ เมื่อ อ.ก.พ.กรมมีมติ เป็นประการใด ให้อธิบดีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไป ตามนั้น

ตัวอย่าง นาย ข.ถูกผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง สั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.กรมการปกครอง

(๓) การอุทธรณ์คำสั่งของผู้ว่า- ราชการจังหวัด หรืออธิบดีให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ. กระทรวงเจ้าสังกัด และให้ อ.ก.พ.กระทรวงเป็นผู้พิจารณา เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติเป็นประการ ใด ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไป ตามนั้น

ตัวอย่าง นาย ค. ถูกผู้ว่าราชการ จังหวัดสงขลา สั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.กระทรวงมหาดไทย

ตัวอย่าง นาย ง. ถูกอธิบดีกรม การขนส่งทางบก สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้อุทธรณ์ ต่อ อ.ก.พ.กระทรวงคมนาคม

(๔) การอุทธรณ์คำสั่งของนายก- รัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัดหรือปลัดกระทรวง หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งตามคำสั่งของ

นายกรัฐมนตรี หรือตามมติของ อ.ก.พ.กระทรวง
ให้อุทธธรณ์ต่อ ก.พ.

ตัวอย่าง นาย จ. ภูรัฐมนตรี
ว่าการกระทรวงการคลัง สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้อุทธธรณ์ต่อ ก.พ.

๒.๒ การอุทธธรณ์คำสั่งลงโทษร้ายแรง

การอุทธธรณ์คำสั่งลงโทษร้ายแรง คือ การอุทธธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธธรณ์ต่อ ก.พ.ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อ ก.พ.ได้พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้รายงานนายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยกับมติของก.พ. และ ก.พ.พิจารณาความเห็นของนายกรัฐมนตรีแล้วยังยืนตามมติเดิม ให้ ก.พ.รายงานต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย

ตัวอย่าง นาย ก. ภูอภิธรรม
ราชทัณฑ์สั่งลงโทษปลดออกตามมติ อ.ก.พ.กรม
ราชทัณฑ์ ให้อุทธธรณ์ต่อ ก.พ.

การใช้สิทธิอุทธธรณ์และการนับระยะเวลา

การใช้สิทธิอุทธธรณ์ ต้องกระทำภายใน
ระยะเวลา ดังนี้

๑. การอุทธธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัด
เงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนต้องอุทธธรณ์ ต่อ
อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง
หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีภายในสามสิบวันนับ
แต่วันทราบคำสั่ง

๒. การอุทธธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือ
ไล่ออกต้องอุทธธรณ์ต่อ ก.พ. ภายในสามสิบวัน
นับแต่วันทราบคำสั่ง

การนับระยะเวลา

การนับระยะเวลาอุทธธรณ์ เวลาเริ่มต้นให้นับ
วันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะ
เวลา สำหรับเวลาสิ้นสุด ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะ
เวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการ
ใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

ตัวอย่าง นาย ก. ภูทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อ
วันที่ ๒๐ มีนาคม ต้องเริ่มนับหนึ่งตั้งแต่วันที่
๒๑ มีนาคมครบกำหนดสามสิบวันในวันที่ ๒๐ เมษายน
ผู้อุทธธรณ์ต้องยื่นอุทธธรณ์ภายในวันที่ ๒๐ เมษายน
เป็นวันสุดท้าย หากผู้อุทธธรณ์ยื่นหนังสืออุทธธรณ์
วันที่ ๒๑ เมษายน จึงล่วงพ้นกำหนดไปวันหนึ่ง

ตัวอย่าง นาย ก. ภูทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อ
วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ ต้องเริ่มนับหนึ่งตั้งแต
วันที่ ๑ สิงหาคม ครบกำหนดสามสิบวันในวันที่
๓๐ สิงหาคม ผู้อุทธธรณ์ต้องยื่นอุทธธรณ์ภายในวันที่
๓๐ สิงหาคม เป็นวันสุดท้าย เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม
เป็นวันอาทิตย์ วันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับ
วันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็น
วันสุดท้ายแห่งระยะเวลา ดังนั้น ผู้อุทธธรณ์ยื่น
อุทธธรณ์ได้ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม เป็นวันสุดท้าย

๓. สิทธิแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อ อ.ก.พ.
หรือ ก.พ.

ในการอุทธธรณ์ ถ้าผู้อุทธธรณ์ประสงค์
จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของ
อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.กระทรวง
หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี ผู้อุทธธรณ์อาจดำเนิ
การได้ ๒ วิธี ดังนี้

๑. แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธธรณ์
ว่าจะแถลงการณ์ด้วยวาจา หรือ

๒. ทำเป็นหนังสือต่างหากแจ้งความ
ประสงค์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา

ทั้งนี้ ผู้อุทธรณ์ต้องยื่นหรือส่งหนังสือ
ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา ต่อ อ.ก.พ. หรือ ก.พ.
ภายในสามสิบวันนับแต่วันยื่น หรือส่งหนังสือ
อุทธรณ์ หากยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์
ด้วยวาจาล่วงพ้นกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้อุทธรณ์
เสียสิทธิแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อ อ.ก.พ.หรือ ก.พ.

๔. ขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวน

ขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของ
คณะกรรมการสอบสวนหรือของผู้สอบสวน เพื่อ
ประโยชน์ในการอุทธรณ์ ส่วนการขอตรวจหรือ
คัดบันทึกถ้อยคำบุคคล พยานหลักฐานอื่น หรือ
เอกสารที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นดุลพินิจของผู้บังคับ
บัญชา ผู้สั่งลงโทษที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้
ผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษพิจารณาถึงประโยชน์
ในการรักษาวินัยของข้าราชการ ตลอดจนเหตุผล
และความจำเป็นเป็นเรื่องๆ ไป

๕. การคัดค้าน

การคัดค้านอนุกรรมการ รองประธาน
อนุกรรมการ หรือกรรมการ ผู้พิจารณาอุทธรณ์
เมื่อผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิด
วินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

ตัวอย่าง กรรมการผู้พิจารณา
อุทธรณ์ท่านหนึ่งรู้เห็นเหตุการณ์ที่ผู้อุทธรณ์ทะเลาะ
วิวาทกับเพื่อนข้าราชการ ซึ่งเป็นกรณีที่ถูกลงโทษ
ผู้อุทธรณ์คัดค้านกรรมการท่านนี้ได้

(๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัย
ที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ

ตัวอย่าง ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ
กรณีลาศึกษาต่อเมื่อครบกำหนดแล้วไม่กลับมา
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามสัญญาลาศึกษาต่อ มี
อนุกรรมการผู้พิจารณาอุทธรณ์เป็นผู้ค้าประกัน
ในสัญญาดังกล่าวผู้อุทธรณ์คัดค้านอนุกรรมการ
ผู้พิจารณาอุทธรณ์ได้

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์

ตัวอย่าง ผู้อุทธรณ์เคยฟ้องร้อง
ประธานอนุกรรมการผู้พิจารณาอุทธรณ์ เป็นจำเลย
ในคดีอาญาข้อหาหมิ่นประมาท ศาลชั้นต้นพิพากษา
ปรับ ๑,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอไว้มีกำหนด
๒ ปี ถือว่ามีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์
คัดค้านรองประธานอนุกรรมการได้

(๔) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นผู้บังคับ-
บัญชาผู้สั่งลงโทษ หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบ
สันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดา
หรือมารดากับผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาผู้สั่ง
ลงโทษ

ผู้เขียนเห็นว่า “คู่สมรส” ที่จะถูกคัดค้าน
นั้น จะต้องเป็นสามีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย
คือ เป็นสามีภรรยาที่จดทะเบียนสมรสแล้ว และ
“บุพการี” หมายถึง บุพการีตามความเป็นจริง
และ “ผู้สืบสันดาน” หมายถึง ผู้สืบสันดานตาม
ความเป็นจริง หรือผู้สืบสายโลหิตตามความเป็น
จริง ทั้งนี้ เป็นการอนุโลมตามแนวคำพิพากษา
ของศาลฎีกาที่ได้วางบรรทัดฐานไว้ดังกล่าวข้างต้น

๖. สิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิ่มโทษ

เมื่อผู้อุทธรณ์ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ
วินัยไม่ร้ายแรงต่อ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม
อ.ก.พ.กระทรวง แล้วแต่กรณี ถ้าผู้ว่าราชการ

จังหวัด อธิบดีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ได้สั่งยก
อุทธรณ์สั่งลงโทษหรือสั่งงดโทษ ตามมติ อ.ก.พ.
จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง
ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์คำสั่งต่อไปอีกไม่ได้ แต่ถ้า
สั่งเพิ่มโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการ ผู้อุทธรณ์
มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ แล้วแต่กรณี ได้อีก
ชั้นหนึ่ง

ตัวอย่าง นาย ก.ถูกผู้ว่าราชการจังหวัด
สระบุรี สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ได้อุทธรณ์คำสั่ง
ลงโทษต่อ อ.ก.พ.กรมการปกครอง อ.ก.พ.กรม
การปกครองมีมติให้เพิ่มโทษจากภาคทัณฑ์ เป็น
ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน อธิบดีกรม
การปกครองสั่งเพิ่มโทษเป็นตัดเงินเดือน ๕% เป็น
เวลา ๑ เดือน ตามมติ อ.ก.พ.กรมการปกครอง
ผู้อุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิ่มโทษดังกล่าวต่อ
อ.ก.พ.กระทรวงมหาดไทย ได้อีกชั้นหนึ่ง

สำหรับกรณีที่อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ
ก.พ. ไม่ว่าจะเป็นการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัย
ไม่ร้ายแรง หรือวินัยร้ายแรง เมื่อ ก.พ.พิจารณา
วินัยจึงมีมติเป็นประการใด และนายกรัฐมนตรี
สั่งการหรือคณะรัฐมนตรีมีมติเป็นประการใด
แล้ว จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้ แม้ว่าจะเป็นการ
สั่งเพิ่มโทษ หรือสั่งให้ออกจากราชการก็ตาม

ตัวอย่าง นาย ก.ถูกผู้ว่าราชการจังหวัด
สระบุรี สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ
ต่อ อ.ก.พ.กรมการปกครอง อ.ก.พ.กรมการ
ปกครองมีมติให้เพิ่มโทษจากภาคทัณฑ์เป็นไล่ออก
อธิบดีกรมการปกครอง สั่งเพิ่มโทษเป็นไล่ออก
ตามมติ อ.ก.พ.กรมการปกครอง ผู้อุทธรณ์ได้
อุทธรณ์คำสั่งเพิ่มโทษเป็นไล่ออกต่อ ก.พ. ก.พ.

พิจารณาแล้วมีมติยกอุทธรณ์ และรายงานนายก-
รัฐมนตรีพิจารณาและสั่งการ นายกรัฐมนตรี
สั่งการให้ยกอุทธรณ์ตามมติ ก.พ. ผู้อุทธรณ์จะ
อุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้

มีปัญหว่าผู้อุทธรณ์จะมีทางแก้ไขความ
เดือดร้อนหรือเสียหายได้หรือไม่อย่างไร ผู้เขียน
มีความเห็นว่า โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาล
ปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒
มาตรา ๔๒ วรรคสุดท้าย บัญญัติเกี่ยวกับการ
ฟ้องคดีปกครองต่อศาลปกครองไว้ว่า “ในกรณี
ที่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการสำหรับ
การแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายในเรื่องใด
ไว้โดยเฉพาะ การฟ้องคดีปกครองในเรื่องนั้น จะ
กระทำต่อเมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนและ
วิธีการดังกล่าว และได้มีการสั่งการตามกฎหมาย
นั้น หรือมิได้มีการสั่งการภายในเวลาอันสมควร
หรือภายในเวลาที่กฎหมายนั้นกำหนด” หมายความว่า
การฟ้องคดีปกครองในเรื่องการสั่งลงโทษ
ทางวินัย ข้าราชการพลเรือนผู้ถูกสั่งลงโทษ
ทางวินัยนั้นจะฟ้องคดีที่ตนถูกสั่งลงโทษต่อ
ศาลปกครองได้ต่อเมื่อได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ
และมีการสั่งการตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แล้ว เมื่อ
ข้อเท็จจริงปรากฏว่านายกรัฐมนตรีได้สั่งการให้
ยกอุทธรณ์ตามมติ ก.พ.แล้ว ผู้อุทธรณ์จึงฟ้อง
คดีเรื่องนี้ต่อศาลปกครองได้

๗. การถอนอุทธรณ์

ผู้อุทธรณ์จะถอนอุทธรณ์ของตนที่ได้ยื่น
หรือส่งไปยัง อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.
กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีได้ แต่ผู้อุทธรณ์

ต้องขออนุญาตก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ.พิจารณา
วินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้น การขออนุญาตอุทธรณ์ต้อง
ทำเป็นหนังสือขออนุญาตอุทธรณ์ และยื่นหรือส่ง
หนังสือขออนุญาตอุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ. หรือ ก.พ.
โดยตรง เมื่อได้มีการอนุญาตอุทธรณ์แล้ว มีผลให้
การพิจารณาอุทธรณ์เป็นอันระงับไป

มีปัญหาว່ว่าผู้อุทธรณ์ขอยกเลิกการถอน
อุทธรณ์ แล้วขอให้ อ.ก.พ. หรือ ก.พ.พิจารณา
อุทธรณ์ของตนต่อไปได้หรือไม่ ปัญหานี้ อ.ก.พ.
วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
ซึ่งได้รับมอบหมายจาก ก.พ.พิจารณาแล้วเห็น
ว่า เมื่อผู้อุทธรณ์ขออนุญาตอุทธรณ์แล้ว ย่อมมีผล
ทันทีนับแต่วันที่ขออนุญาตอุทธรณ์ และเรื่องนี้
ปรากฏว่าการขอยกเลิกการถอนอุทธรณ์ และ
ขอให้ ก.พ.พิจารณาอุทธรณ์ได้กระทำเมื่อพ้น
กำหนดเวลาอุทธรณ์แล้ว จึงไม่อาจรับอุทธรณ์
ไว้พิจารณาได้

ปัญหานี้ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อขออนุญาตอุทธรณ์
แล้ว ย่อมมีผลทันทีนับแต่วันที่ขออนุญาตอุทธรณ์
มีผลเสมือนว่าผู้อุทธรณ์ไม่ได้ยื่นอุทธรณ์ไว้เลย
และหากกำหนดเวลาอุทธรณ์ยังไม่สิ้นสุด ผู้
อุทธรณ์ประสงค์จะอุทธรณ์ใหม่อีก ผู้อุทธรณ์ก็
ย่อมจะยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ได้ เพราะเป็นการยื่น
อุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับแต่วัน
ทราบคำสั่งลงโทษ

ผู้เขียนหวังว่าบทความนี้จะประโยชน์
แก่วิทยากรผู้บรรยายวิชาการอุทธรณ์คำสั่งและ
ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานนิติกร (ด้านอุทธรณ์) และ
ผู้สนใจศึกษากระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๓๕ และจะเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นหากผู้ที่
เกี่ยวข้องกับงานอุทธรณ์ที่ได้อ่านบทความนี้แล้ว
สามารถปฏิบัติงานอุทธรณ์ได้ถูกต้อง เป็นธรรม
และรวดเร็ว



“ผมไม่ผิด เกือบเฉลอ โปรดลดโทษเถอะครับ”

เวียดนามรุดหน้า การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

โดย ชุติ ณ บางช้าง*

พันธุ์ชัย วัฒนชัย**

ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์***



การกระจายอำนาจกับกระแสโลก

ทศวรรษที่ ๑๙๙๐ กระแสโลกาภิวัตน์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกประเทศในโลกได้รับผลกระทบอย่างขนานใหญ่ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างมาก ในทศวรรษที่ ๒๐๐๐ สภาพการณ์ดังกล่าวน่าจะยังคงสืบสานต่อไป แต่อาจมีระดับความเปลี่ยน-

แปลงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ ทุกประเทศต้องหันมาพิจารณาทบทวนวิธีการการบริหารจัดการภาครัฐของตนให้มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการสาธารณะตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง สภาพสังคมและเศรษฐกิจมีความเข้มแข็ง และประเทศของตนสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้

* ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

** ผู้อำนวยการกองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

*** เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ ว สำนักงาน ก.พ.

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นเรื่องหนึ่งที่ประเทศต่างๆ ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกๆ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกของรัฐที่เข้มแข็งในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ได้ตรงตามความจำเป็นและความต้องการของประชาชนอย่างตรงจุด การแก้ปัญหาต่างๆ สามารถดำเนินการได้ทันสถานการณ์ในระดับท้องถิ่น ไม่ต้องขึ้นมาถึงส่วนกลาง และเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางอันมากขึ้นๆ ทุกที่ และที่สำคัญที่สุดคือให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง

ดังนั้น เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น รัฐบาลเวียดนามโดย Government Committee on Organization and Personnel - ASEAN Resource Center for Personnel Management จึงได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น (ASEAN Workshop on Strengthening Capacity for Officers at Local Authorities) ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ โดยมีผู้แทนรัฐบาลจากประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียนเข้าร่วม ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ส่ง นางสุลิณ บางช้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี นายพันธุชัย วัฒนชัย ผู้อำนวยการกองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง และนายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ ว สำนักงาน ก.พ. เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว

โดยที่การประชุมครั้งนี้ เป็นการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นและประสบการณ์การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน ในการนี้ เห็นสมควรนำประสบการณ์การกระจายอำนาจของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมาเล่าสู่ให้ท่านผู้อ่านได้ทราบ เนื่องจากเวียดนามเพิ่งเปิดประเทศได้ไม่นาน แต่ก็มีประสบการณ์หลายประการที่น่าสนใจ และเป็นตัวอย่างอันดีของประเทศที่มีความพยายามจะก่อร่างสร้างประเทศให้ทันสมัย

ทั้งนี้ หวังว่าบทความนี้จะให้บทเรียนและข้อคิดบางประการอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปประกอบการพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจต่อไป

ยกระดับด้วยการปฏิรูประบบราชการ

๑. ขณะนี้ รัฐบาลเวียดนามกำลังดำเนินการปฏิรูปทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการปฏิรูปโครงสร้างและกระบวนการปฏิบัติงานของระบบราชการอย่างขนานใหญ่ การปฏิรูปดังกล่าว จะครอบคลุมถึงการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การกำหนดความชัดเจนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานของรัฐในระดับต่างๆ

๒. รัฐบาลเวียดนามเชื่อมั่นว่าหากมีการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะเป็นการส่งเสริมให้สามารถปฏิรูประบบราชการโดยรวมให้มีประสิทธิภาพได้

ทิศทางการกระจายอำนาจ : เป็นระบบและมีขั้นตอน

รัฐบาลเวียดนามได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจไว้ว่า

๑. การกระจายอำนาจต้องไม่มีผลกระทบ ต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของรัฐ อำนาจของรัฐต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะแบ่งแยกไม่ได้

๒. ต้องมีการหารูปแบบที่เหมาะสมเสีย ก่อน ด้วยการวิจัย ทดลอง ออกแบบ และ วิเคราะห์ถึงผลกระทบในด้านเศรษฐกิจและสังคม อย่างรอบคอบ

๓. การกระจายอำนาจต้องดำเนินการ อย่างค่อยเป็นค่อยไป อย่างหนักแน่น และอย่าง ระมัดระวัง

๔. การกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างราชการ ส่วนกลางและราชการส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นไป เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหาร จัดการระดับมหภาคของรัฐบาลกลาง และใน ขณะเดียวกันเพื่อเป็นการเพิ่มความเป็นอิสระของ ท้องถิ่นในการตัดสินใจด้านสังคมและเศรษฐกิจ ของท้องถิ่นนั้น ๆ

๕. อำนาจหน้าที่ของรัฐบาลกลางและ ท้องถิ่นต้องมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะ ได้ทราบว่าอำนาจหน้าที่และภารกิจใดที่จะเหมาะสม กับท้องถิ่นมากที่สุด

๖. หน่วยงานของราชการส่วนกลางต้อง ไม่สร้างโครงสร้างองค์กรเหมือนกับโครงสร้าง องค์กรของหน่วยงานของราชการภูมิภาคและ หน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ การบริหารจัดการของหน่วยงานภูมิภาค และของท้องถิ่นควรมีความชัดเจนเพื่อไม่ให้มีการ ทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน

๗. การกระจายอำนาจต้องก่อให้เกิดข้อดี ๔ ประการ คือ (๑) การบริหารกิจการบ้านเมือง

และสังคมที่ดี (good governance) ในท้องถิ่น

(๒) ความสะดวกแก่ประชาชนในท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการปกครองโดยกฎหมาย และ

(๔) การมีส่วนร่วมของประชาชน

ใครรับผิดชอบอะไร

ด้วยหลัก ๖ ประการข้างต้น รัฐบาลเวียดนาม เห็นว่า รัฐบาล/หน่วยงานส่วนกลางและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ กัน ดังนี้

๑. รัฐบาลและหน่วยงานของราชการส่วน กลางต้องรับผิดชอบใน ๗ เรื่อง ได้แก่ ด้าน การเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้าน สังคม ด้านการป้องกันประเทศ ด้านการรักษา ความสงบเรียบร้อย และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ประเทศ

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ ต่อประชาชนและต่อรัฐบาลเวียดนามในเรื่อง

- การสร้างการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็น หลักประกันเอกภาพความเป็นผู้นำของรัฐบาลกลาง

- การดำเนินการอย่างสร้างสรรค์และ อย่างมุ่งมั่นในการพัฒนาทุกด้านในท้องถิ่นและ ในการบริการสาธารณะที่ดีต่อประชาชน

- การส่งเสริมการปกครองตามหลัก นิติธรรมของรัฐสังคมนิยม และส่งเสริมกลไกของ ประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

- การธำรงรักษาความมั่นคงและปรับ ปรุงมาตรฐานการครองชีพของประชาชน รวมทั้ง

การพัฒนาการผลิตทั้ง
หลาย โดยต้องมีการใช้
ศักยภาพของกำลังคน
อย่างมีประสิทธิภาพ
เพื่อให้เป็นไปตามความ
ต้องการของประชาชน

๓. ความสัมพันธ์
ของอำนาจหน้าที่และ
ความรับผิดชอบระหว่าง
รัฐบาลกลางและท้องถิ่น
ต้องมีความชัดเจน รัฐบาล

เวียดนามถือว่าเรื่องนี้เป็นหัวใจสำคัญที่สุดประการ
หนึ่งของการสร้างความเข้มแข็งของการปกครอง
ท้องถิ่น และเพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อนและ
การสับสนขัดแย้ง รวมทั้งเพื่อให้มีการบริการที่ดี
กว่าแก่ประชาชน ทั้งนี้ โดยยึดหลักการความเป็น
อิสระของท้องถิ่น และโดยเสริมสร้างบทบาทของ
ประชาชนในการตรวจสอบการทำงานของทั้งรัฐบาล
กลางและท้องถิ่น เพื่อสร้าง “รัฐของประชาชน
โดยประชาชน และเพื่อประชาชน”

กระจายอำนาจด้านใดและอย่างไร

รัฐบาลเวียดนามเห็นว่าต้องมีการกระจาย
อำนาจใน ๖ เรื่อง ได้แก่ (๑) การวางแผน
(๒) ระบบงบประมาณและการเงินการคลัง
(๓) การบริหารจัดการและการจัดโครงสร้าง
องค์กร (๔) การจัดสรรกำลังเจ้าหน้าที่และ
การจ่ายเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่ (๕) การบริหาร
จัดการที่ดินและการคมนาคมขนส่ง และ (๖)
การให้บริการสาธารณะ



□ ด้านการวางแผน

ในเรื่องนี้ รัฐบาลได้กำหนดแนวทาง
ไว้ว่ารัฐบาลกลางจะทำหน้าที่ในการวางแผนและ
บริหารจัดการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและ
การป้องกันประเทศ ส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่
วางแผนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคมของ
ท้องถิ่น โดยมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ
ในเรื่องโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การจัดสรร
ผลผลิต การพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชน
ทั้งนี้ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถใช้ทรัพยากรและ
กำลังคนของท้องถิ่นได้เต็มศักยภาพ ในขณะที่
เดียวกัน ก็ให้ท้องถิ่นสามารถระดมทรัพยากรจาก
ภายนอกเข้ามาสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ
สังคมของท้องถิ่นของตนได้

□ ด้านระบบงบประมาณและการเงิน การคลัง

โดยที่ในปัจจุบัน การตัดสินใจในเรื่อง
งบประมาณและการเงินการคลังของท้องถิ่นขึ้น

กับรัฐบาลกลาง หน้าที่และภารกิจหลายประการที่สามารถถ่ายโอนสู่ท้องถิ่นก็ยังไม่มีการถ่ายโอนทำให้เกิดลักษณะ “ต้องแบมือขอและหยิบยื่นให้” รัฐบาลเวียดนามจึงได้พยายามหาแนวทางที่เหมาะสมในเรื่องนี้ด้วยการวิจัยเพื่อหาความชัดเจนว่ารัฐบาลกลางจะรับผิดชอบเกี่ยวกับรายได้และรายจ่ายในเรื่องใด (เช่น ด้านสังคม การศึกษา การลงทุนขนาดใหญ่) และท้องถิ่นจะมีอำนาจเกี่ยวกับรายได้และรายจ่ายอย่างไรเพื่อที่จะสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองภายใต้กรอบกฎหมายและระบบงบประมาณของรัฐ

นอกจากนี้ รัฐบาลกลางยังได้กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์กลาง รวมทั้งเพดานขั้นต่ำขั้นสูงเกี่ยวกับรายได้และรายจ่าย เพื่อให้ท้องถิ่นตัดสินใจในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับท้องถิ่นของตนต่อไป

□ ด้านการบริหารจัดการและการจัดโครงสร้างองค์กร

สำหรับเรื่องนี้ รัฐบาลเวียดนามเห็นว่าในอดีตจนถึงปัจจุบัน การกำหนด รวม ยุบเลิก การมอบหมาย และการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการบริหารจัดการและการจัดโครงสร้างองค์กร มีลักษณะเป็นการรวมศูนย์ที่ส่วนกลางคือกำหนดลงไปจากส่วนกลาง แม้ว่า การรวมศูนย์ดังกล่าวจะมีข้อดีคือทำให้การบริหารจัดการภาครัฐโดยรวมมีความเป็นเอกภาพในทุกระดับทั่วประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการและการจัดโครงสร้างองค์กรในลักษณะดังกล่าวไม่เหมาะสมกับความเป็นจริงที่ว่าลักษณะ

ภูมิประเทศของเวียดนามมีความแตกต่างกันมาก คือมีทั้งพื้นที่ที่เป็นภูเขา ที่ราบสูง ชายฝั่งทะเล สันดอน และเขตเมือง

ดังนั้น นับแต่นี้ต่อไป รัฐบาลเวียดนามได้กำหนดแนวทางในเรื่องนี้ว่า คณะกรรมการประชาชน (People's Committee) ในท้องถิ่นจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมกับรัฐบาลในการตัดสินใจ กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงปลอดภัยของท้องถิ่นของตน รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการของท้องถิ่นด้วย ข้อเสนอโครงการสำคัญๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประชาชนก่อนที่จะเสนอขึ้นมาโดยลำดับจนถึงรัฐบาลกลาง (สำหรับบางกรณี)

นอกจากนี้ รัฐบาลกลางจะกำหนดกฎเกณฑ์การจัดโครงสร้างองค์กรท้องถิ่นในระดับต่างๆ ทั้งนี้ ท้องถิ่นสามารถออกแบบโครงสร้างที่เป็นพิเศษเฉพาะสำหรับลักษณะท้องถิ่นของตนได้แต่ต้องไม่เกินกรอบที่รัฐบาลกลางกำหนด

รัฐบาลเวียดนามยังได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมที่จะกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในการตั้งองค์กร/สถาบันที่จำเป็น รวมทั้งอำนาจในการจัดตั้งโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาให้เหมาะสมกับเงื่อนไขของท้องถิ่น รวมทั้งการศึกษาวิจัยที่จะกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ

ให้ท้องถิ่น เช่น ในด้านศาลสถิตยยุติธรรมของจังหวัด (จังหวัดเป็นท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง) ปัจจุบันจังหวัดรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลและการรักษามาตรฐานวิชาชีพ ส่วนกระทรวงยุติธรรมรับผิดชอบด้านการจัดโครงสร้าง การจัดการรอบอัตรากำลัง และงบประมาณ ทั้งนี้ ในอนาคตรัฐบาลเวียดนามมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจในการจัดโครงสร้างองค์กร การจัดการรอบอัตรากำลัง และงบประมาณไปให้จังหวัดต่อไป

□ ด้านการจัดสรรกำลังเจ้าหน้าที่และการจ่ายเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่

โดยที่เรื่องนี้ในปัจจุบัน การบริหารกำลังคนภาครัฐ (ข้าราชการทุกประเภท) มีลักษณะรวมศูนย์อยู่ที่รัฐบาล (Government Committee on Organization and Personnel) คณะกรรมการชุดนี้มีอำนาจในการกำหนดขนาดกำลังคนให้กับท้องถิ่น รัฐบาลเวียดนามเห็นว่านับแต่นี้ต่อไป โดยที่การบริหารกำลังคนมีความเกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ จึงเห็นสมควรกระจายอำนาจการบริหารกำลังคนไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยรัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณและเงินเดือนในลักษณะเงินก้อนไปให้ท้องถิ่นบริหารเอง ซึ่งคาดว่าท้องถิ่นจะพอใจมากในประเด็นที่ว่าจากเงินก้อนดังกล่าวท้องถิ่นสามารถบรรจุแต่งตั้งบุคลากรหรือสามารถรักษาขนาดกำลังคนได้ตามความจำเป็น สามารถมีเงินเหลือทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพของข้าราชการและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อไป

□ ด้านการบริหารจัดการที่ดินและการคมนาคมขนส่ง

ปัจจุบัน รัฐบาลกลางเวียดนามมีอำนาจในการให้ความเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและแผนการใช้ที่ดินของท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม รัฐบาลเวียดนามเห็นว่าในอนาคตท้องถิ่นควรมีอิสระในการใช้ประโยชน์และการบริหารจัดการที่ดินในท้องถิ่น

นอกจากนี้ รัฐบาลเวียดนามก็มีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการบริหารจัดการและการบำรุงรักษาระบบการคมนาคมขนส่งของท้องถิ่น โดยมอบอำนาจนี้ไปให้จังหวัดรับผิดชอบ

การบริหารจัดการและการตรวจสอบการคมนาคมทางน้ำในท้องถิ่นในอนาคตควรมีความชัดเจนมากขึ้นว่ารัฐบาลกลางและท้องถิ่นจะแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างไร เพื่อให้การคมนาคมทางน้ำแก่ประชาชนในท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ และเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

□ ด้านการให้บริการสาธารณะ

รัฐบาลเวียดนามมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและระบบบำบัดน้ำเสีย การสุขาภิบาลและสภาพแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมและด้านสันชนาการ การจัดบริการสาธารณะต้องให้ท้องถิ่นรับผิดชอบอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยรัฐบาลกลางจะมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรประชาสังคมอย่างเต็มที่



บุคลากรท้องถิ่น : ตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการกระจายอำนาจ

โดยที่เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นเป็นบุคลากรที่ให้บริการประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง ดังนั้นรัฐบาลเวียดนามถือว่าบุคลากรเหล่านี้ต้องได้รับการพัฒนาที่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของรัฐ

○ ปัญหาที่ผ่านมา

ที่ผ่านมาบุคลากรของท้องถิ่นมีปัญหาอยู่หลายประการ ได้แก่

๑. บุคลากรของท้องถิ่นมีความอ่อนด้อยกว่าบุคลากรส่วนกลางในหลายด้านโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านภาษาต่างประเทศ

๒. บุคลากรท้องถิ่นมีโอกาสน้อยกว่าในการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพ

๓. ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะของบุคลากรในหน่วยงานของตน ความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจึงไม่อาจเข้าถึงในท้องถิ่นได้

๔. บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้และความสามารถไม่มากเมื่อเทียบกับส่วนกลาง ซึ่งมีผลให้ไม่สามารถมีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกลได้ และยังส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบายและการสนับสนุนการทำงานของรัฐบาลและพรรคการเมืองของรัฐบาลด้วย

๕. บุคลากรท้องถิ่นไม่คุ้นเคยกับการปกครองตามหลักนิติธรรมและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ยังคงคุ้นเคยอยู่กับการทำงานแบบราชการเดิมๆ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด และไม่สามารถรับหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ๆ ได้

○ แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๑. เสริมสร้างทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประชาชน เช่น การติดต่อ การพูด การไกล่เกลี่ย ความเข้าใจในด้านสังคม-วิทยาและประชากรศาสตร์ โดยเฉพาะทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ เช่น การสร้างความพึงพอใจ

แก่ประชาชน การชนะใจฝ่ายตรงข้าม การลด
ปฏิกิริยาทางลบ การแก้ปัญหาความขัดแย้งและ
พิพาท การจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง
ที่ดิน การนำผู้นำหมู่บ้าน เป็นต้น

๒. ปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคลากรเพื่อ
เพิ่มคุณภาพบุคลากรท้องถิ่น

๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น
โดยกำหนดนโยบายที่เน้นแรงจูงใจและการพัฒนา
เพื่อให้ได้มาซึ่งคนที่มีคุณภาพที่จะสืบทอดงานจาก
คนเก่า

๔. พัฒนาโดยเน้นการเสริมสร้างขีด
สมรรถนะ

ผู้บริหารท้องถิ่นต้องได้รับการพัฒนา

รัฐบาลเวียดนามถือว่าผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งได้
รับเลือกตั้งมาจากประชาชน เป็นหัวใจสำคัญ
ในการกำหนดนโยบายและผลักดันให้การบริการ
สาธารณะเกิดผลตามความต้องการของประชาชน
ในท้องถิ่น ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นจึงควรได้รับ
การพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการด้วย

เท่าที่ผ่านมา รัฐบาลเวียดนามยอมรับว่า
ผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยเป็นบุคลากรที่ขาด
ทักษะและความรู้ในด้านการบริหารจัดการ เช่น ใน
ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดตามและประเมินผล
โครงการ โดยเฉพาะขาดทักษะการเป็นผู้นำและ
ผู้จัดการที่โดยหลักการแล้วต้องสามารถเป็นที่พึ่ง
ของบุคลากรฝ่ายประจำและประชาชนในท้องถิ่นได้

ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลเวียดนามจึงได้จัดการ
อบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบสำหรับผู้-
บริหารท้องถิ่นด้วยวิธีการและหลักสูตรต่าง ๆ

อันหลากหลาย ที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการ
อย่างมีประสิทธิภาพ หลายหลักสูตรเน้นในการ
สร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นว่าตนมี
หน้าที่อะไรและอย่างไรด้วย

การให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรท้องถิ่น

รัฐบาลเวียดนามได้ให้ค่าตอบแทนแก่
พนักงานท้องถิ่นในอัตราโดยเฉลี่ยที่สูงกว่า
ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำประมาณ ๒.๓ เท่า ซึ่งมิ
ความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และไม่ต่ำกว่า
ค่าตอบแทนของอาชีพอื่น

นอกจากนี้ พนักงานท้องถิ่นยังได้รับเงิน
เพิ่มพิเศษต่างๆ ซึ่งขึ้นกับตำแหน่ง ลักษณะงาน
และพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น เงินเบี้ยกันดาร เงิน
เสี่ยงภัย เงินเพิ่มค่าครองชีพสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง เงินเพิ่มสำหรับ
ผู้ที่ทำงานหลายอย่าง เงินเพิ่มพิเศษสำหรับงาน
ที่ต้องการความรู้ความสามารถสูง เงินเพิ่มสำหรับ
การทำงานตอนกลางคืน เงินเพิ่มพิเศษสำหรับ
ผู้ที่ได้อาสาสมัครไปทำงานในเขตเศรษฐกิจใหม่
ในพื้นที่ที่เป็นเกาะ หรือพื้นที่ห่างไกลความเจริญ
เงินประจำตำแหน่งสำหรับนักบริหาร เป็นต้น

รัฐบาลเวียดนามจะจ่ายเงินสมทบกองทุน
ประกันสังคมให้แก่พนักงานท้องถิ่นของเวียดนาม
เป็นรายเดือน เพื่อให้พนักงานท้องถิ่นได้รับ
บำเหน็จบำนาญในบั้นปลาย และเพื่อเป็นค่ารักษา
พยาบาล

พนักงานท้องถิ่นเวียดนามทำงานสัปดาห์ละ
๔๐ ชั่วโมง มีวันลาพักผ่อนประจำปี ๑๒ - ๑๔
วันต่อปี และมีวันหยุดนักขัตฤกษ์ปีละ ๘ วัน

ประสบการณ์ที่ต้องติดตามต่อไป

เมื่อพิจารณาจากทิศทางการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของเวียดนามข้างต้น น่าจะกล่าวได้ว่า รัฐบาลเวียดนามมีเป้าหมายที่ชัดเจนและหนักแน่น รวมทั้งมีแนวทางที่เป็นขั้นเป็นตอนในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น

สิ่งที่ได้เรียนรู้อีกประการหนึ่งในการเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ก็คือ รัฐบาลเวียดนามมีแนวคิดในเชิงการบริหารจัดการที่น่าสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานที่จะสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์การกระจายอำนาจของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ควรสนับสนุน เพราะทุกประเทศจะได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวร่วมกัน

นอกจากนี้ ที่นับว่าเป็นตัวอย่างที่ดีคือ การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความพร้อมของ

ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นฝ่ายการเมือง โดยรัฐบาลเวียดนามถือว่าบุคคลกลุ่มนี้คือหัวใจแฉในการบริหารจัดการท้องถิ่น และจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้เลือกตนเข้ามา จึงนับว่ารัฐบาลเวียดนามมองการณ์ไกลที่จะสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นในทุกๆ ด้านในอนาคต

สำหรับหลักยึดในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น รัฐบาลเวียดนามได้ยึดหลักการที่เป็นที่ยอมรับของสากล เช่น หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) เป็นต้น

ทิศทางการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของเวียดนามดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นสิ่งที่ควรต้องติดตามต่อไปถึงความสำเร็จในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและการนำพาประเทศชาติไปสู่การแข่งขันในเวทีโลก □

อภินันท์นาการจาก

บริษัท พันนา บรรจุภัณฑ์ จำกัด



๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม บางรัก กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

โทร. ๐๒๖๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๒๓๘-๑๐๓๔

คู่มือใหม่ของข้าราชการ

การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม

คู่มือใหม่ของข้าราชการ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม เป็นหนังสือประกอบภาพที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นแนวทางช่วย ข้าราชการในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม เพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดี มี เกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน สามารถปฏิบัติราชการ ตามบทบาทภารกิจใหม่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสนองพระราชปณิธาน ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชบรมชนกนาถ ที่ได้ทรงครอง แผ่นดินโดยธรรมมาโดยตลอด

สำหรับในครั้งนี้ ขอเสนอ

ขอ
การมุ่งเน้นให้บริการ

๗.๑ บริการแบบโปร่งใส - พัฒนัยเป็นความลับ



ราชการแนวใหม่ เน้นการให้บริการแบบโปร่งใส มีขั้นตอนชัดเจน ใ้ประชาชนทุกคน
มีโอกาสได้รับบริการเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้
ไม่ปิดบังเป็นความลับ

๗.๒ กำเนิดถึงลูกต้า - ใ้มากกว่าคำนึงตน



การให้บริการนอกจากจะคำนึงถึงคุณภาพแล้ว จะต้องคำนึงถึงความต้องการ
ของลูกค้ด้วย ไม่ใช่บริการโดยคำนึงถึงความสะอาดสางของตนเองเป็นใหญ่

๗.๓ มุ่งผลสัมฤทธิ์ - ศึกษผลผลิตและผลสัณย



ราชการแนวใหม่จะต้องทำงานโดยมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ คือ นอกจากจะดำเนินไปถึงผลผลิต
(out put) อันได้แก่ผลงานที่ต้งเ้าได้ เช่น
ใบอนุญาต กฎเกณฑ์ ระเบียบ ราชงานผล
ศึกษาและข้อเสนอแนะ ฯลฯ แล้ว ยังจะ
ต้องดำเนินไปถึงผลลักร์ (out come) อันได้แก่
ผลที่เกิดจากผลผลิต เช่น ประโยชน์ที่จะตก
ถึงประชาชนหรือที่มีผลกระทบต่อชีวิตมนุษย์
สังคม สิ่งแวดล้อม และชาติ ฯลฯ ในทาง
บวกด้วย

๗.๔ เสริมภาคและเป็นธรรม - ไม่ต้งย่ำแย่พวกพ้อง

การให้บริการมุ่งเน้นความเสมอภาค
และเป็นธรรมโดยใช้ในตุผล การบริการจึง
ให้ดำเนินไปถึงลำดับก่อนนล้ง ไม่มีการแซงคิว
เว้นแต่บางกรณี เช่น บริการเด็ก คนชรา
และคนมีครรภ์ก่อน



๗.๕ บริการประชาชน - ไม่ทำตนเป็นนายเขา



ต้องตระหนักว่า ำราชการมีหน้าที่
ให้บริการประชาชน จึงไม่สมควรทำตนเป็น
เจ้านายประชาชน

มูม

“เพื่อนบุคลากร”

ทป.*

หนูได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น จะปรับเงินเดือนตามวุฒิได้ไหมคะ?

ผมได้รับปริญญาตรีเพิ่มขึ้น จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ตามวุฒิได้ไหมครับ?

ดิฉันได้รับวุฒิปริญญาโท ปริญญาเอกเพิ่มขึ้น จะ.....ได้ไหมคะ?

คะ คำถามข้างต้นจัดเป็นคำถามยอดฮิต ที่มีผู้ถามเข้ามามากในขณะนี้

ถามว่า ทำไมถึงเป็นเช่นนั้น

ก็ขอตอบว่า ในสภาพปัจจุบัน ข้าราชการส่วนใหญ่ตื่นตัวที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้ทันกับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตราชการ ประกอบกับโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีมากยิ่งขึ้น กล่าวคือมีมหาวิทยาลัยเปิดเพิ่มขึ้นหลายแห่ง หลายสถาบันการศึกษาเปิดการสอนในภาคค่ำ มหาวิทยาลัยเอกชนมีค่อนข้างมาก ฯลฯ

เมื่อเป็นเช่นนี้จึงมีข้าราชการเป็นจำนวนมากที่บรรจุเข้ารับราชการในระดับ ๑ โดยใช้วุฒิ ปวช. หรือระดับ ๒ โดยใช้วุฒิ ปวท. หรือ ปวส. และต่อมาได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้นในขณะที่ยังคงดำรงตำแหน่งระดับ ๑ หรือระดับ ๒ อยู่

จึงเป็นที่แน่นอนเหลือเกินว่าเขาเหล่านั้นมีความหวังว่าจะใช้ประโยชน์จากวุฒิปริญญาตรีที่ได้รับเพิ่มขึ้น ทั้งในแง่การปรับให้ได้รับเงินสูงขึ้นตามวุฒิ (๖,๓๖๐ บาท) และการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เช่น ตำแหน่งบุคลากร ๓ นิติกร ๓ นักบัญชี ๓ เป็นต้น

* ศูนย์ทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

แต่เขาเหล่านั้นจะสมหวังดังที่ตั้งใจหรือไม่คงขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสำคัญรวม ๓ ประการ คือ

๑. สาขาของวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น
๒. ตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่
๓. หลักเกณฑ์การปรับวุฒิและการเลื่อนตำแหน่ง

เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น จะขอยกตัวอย่างกรณีของข้าราชการรายหนึ่ง ขอสมมุติว่า เขาชื่อนายเก่ง รักเรียน นายเก่งบรรจุในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ รับเงินเดือนในอันดับ ๒ ขั้น ๕,๑๔๐ บาท ตามวุฒิ ปวท. (บัญชี) ต่อมาได้รับวุฒิปริญญาตรีทางบัญชีเพิ่มขึ้น นายเก่ง จึงขอให้กรมดำเนินการให้ตนเอง ๒ ประการ ดังนี้

๑. ขอให้ปรับให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ๓ ขั้น ๖,๓๖๐ บาท ตามวุฒิ
๒. ขอให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งนักบัญชี ๓ ตามวุฒิ

ทางกรมได้ชี้แจงนายเก่งว่า

๑. ไม่อาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ๓ ขั้น ๖,๓๖๐ บาท ได้ ทั้งนี้เพราะว่าวุฒิปริญญาตรีทางบัญชีไม่ใช่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ ที่นายเก่งดำรงอยู่ แต่วุฒิสถูที่สุดที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งดังกล่าว คือ วุฒิ ปวส. (บัญชี) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และโดยที่วุฒิปริญญาตรีทางบัญชีเป็นวุฒิที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าวุฒิปวส. ทางบัญชี กรณีจึงอาจปรับให้ได้รับเงินเดือนเพียงในอันดับ ๒ ขั้น ๕,๗๔๐ บาท ซึ่งเป็นเงินเดือนสำหรับวุฒิปวส. เท่านั้น

๒. ไม่อาจเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งนักบัญชี ๓ ได้ทันที แต่จะเลื่อนได้ก็ต่อเมื่อนายเก่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักบัญชี ๓ และถึงลำดับที่ที่จะได้รับบรรจุ

นายเก่งได้รับฟังคำชี้แจงของกรมแล้ว ไม่ค่อยพอใจเพราะรู้สึกว่าการคงจะกีดกันไม่รักษาสติธิประโยชน์ของตน แต่ก็ไม่สามารถหาหลักเกณฑ์ใดไปโต้แย้งได้

ขอบอกเสียตรงนี้ว่า**บุคลากร**ของกรมชี้แจง**ถูกต้อง**แล้ว

สำหรับผู้ได้รับวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอกสูงขึ้น ก็ใช้หลักการในการปรับเงินเดือนตามวุฒิทำนองเดียวกัน ส่วนการเลื่อนตำแหน่งอาจมีความแตกต่างกันอยู่บ้างตามข้อเท็จจริงที่ต่างกันแล้วแต่กรณี

มาถึงตรงนี้ ท่านใดที่ได้รับวุฒิสุงขึ้นแล้ว หรือกำลังจะได้รับโปรดทำความเข้าใจกับคำถาม-คำตอบ รวม ๓ ข้อ ดังต่อไปนี้ให้ดี แล้วนำไปเปรียบเทียบกับกรณีของท่านก็จะเข้าใจว่า ท่านจะใช้ประโยชน์จากวุฒิที่ได้รับสูงขึ้น แค่ไหน เพียงใด

ข้อที่ ๑ : ถามว่า บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ โดยใช้วุฒิ ปวช. (บัญชี) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ รับเงินเดือนขั้น ๕,๑๔๐ บาท อยากทราบว่าจะใช้วุฒิ ปวส. (บัญชี) ที่ได้รับเพิ่มขึ้นมาปรับให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ คือ ขั้น ๕,๗๔๐ บาทได้หรือไม่

คำตอบ : โดยที่การให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้นนั้นต้องเป็นวุฒิทางเดียวกันกับทางที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง แต่วุฒิ ปวส. นั้น ก.พ. ไม่ได้กำหนดให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ กรณีจึงไม่อาจนำวุฒิดังกล่าวมาปรับให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ได้ แต่โดยที่วุฒิ ปวส. (บัญชี) เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๒ หากผู้นี้ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งดังกล่าวก็อาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในขั้น ๕,๗๔๐ บาท ตามวุฒิได้ (ว ๑๒/๒๕๒๐)

ข้อที่ ๒ : ถามว่า ผู้มีวุฒิปริญญาตรีทางกฎหมาย ได้รับบรรจุในตำแหน่งบุคลากร รับเงินเดือนขั้น ๖,๓๖๐ บาท หลังจากบรรจุได้ ๒ เดือน ได้รับวุฒิปริญญาโททางกฎหมายเพิ่มขึ้น อยากทราบว่าจะใช้วุฒิปริญญาโทดังกล่าวมาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ๔ ได้หรือไม่

คำตอบ : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ โดยใช้วุฒิปริญญาโท มีหลักเกณฑ์ว่าวุฒิปริญญาโทที่ผู้นั้นได้รับจะต้องเป็นวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๔ ในสายงานเดียวกันกับตำแหน่งระดับ ๓ ที่ผู้นั้นดำรงอยู่ และโดยที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร ๔ กำหนดไว้เพียงว่า ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหารเท่านั้น ดังนั้น กรณีจึงไม่อาจนำวุฒิปริญญาโททางกฎหมายมาคัดเลือกเพื่อขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ๔ ได้ (ว ๑/๒๕๓๗)

ข้อที่ ๓ : ถามว่า บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ ๑ โดยใช้วุฒิ ปวช. (ช่างไฟฟ้า) แต่มีวุฒิ ปวส. (ช่างไฟฟ้า) ด้วย อยากทราบว่าจะสามารถนำวุฒิ ปวส. ดังกล่าวมาใช้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ ๒ รับเงินเดือน ขั้น ๕,๗๔๐ บาท ได้หรือไม่

คำตอบ : โดยที่วุฒิ ปวส. (ช่างไฟฟ้า) เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ ๒ หากจะเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ ๒ โดยใช้วุฒิ ปวส. จะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งดังกล่าวและถึงลำดับที่จะได้รับการบรรจุ โดยได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิคือขั้น ๕,๗๔๐ บาท

แต่หากไม่เป็นผู้สอบแข่งขันได้จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี จึงจะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ ๒ แล้วจึงปรับให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิคือขั้น ๕,๗๔๐ บาท (ว ๕/๒๕๓๖ และ ว ๑๒/๒๕๒๐)



ท่อไอเสีย

เทอร์โบ...

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าในราชการนั้น เวลาส่วนใหญ่ของข้าราชการมักใช้ไปกับการประชุม ไม่ว่าจะเป็นการประชุมคณะรัฐมนตรี การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลขององค์การกลาง ต่างๆ คณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือการประชุม อนุกรรมการต่าง ๆ

หรือแม้แต่ประชุมคณะทำงานหรือประชุมข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน เห็นการประชุมเหล่านี้มามาก โดยเฉพาะการประชุมกรรมการและอนุกรรมการ และเพื่อความ สะดวกต่อไปจะใช้คำว่า “กรรมการ” แทนคำว่า “กรรมการหรืออนุกรรมการ”

ทั้งในฐานะกรรมการ เลขานุการ หรือในฐานะ เป็นเจ้าหน้าที่ ได้เห็นบรรยากาศ การดำเนินการประชุม และข้อสังเกตหลายประการ แต่เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง ขออย่าไว้ก่อนว่า เรื่องราวเล็กๆ น้อยๆ ต่อไปนี้ เกิดขึ้นจากการ ประชุมกรรมการหลายคณะ และหลายส่วนราชการ

สิ่งแรกที่ยากพูดถึงก่อน เพราะสิ่งนี้คือสิ่งจูงใจในการประชุม ก็คือเบี้ยประชุม แม้จะมีข้อถกเถียงกันตลอดว่ากรรมการหรืออนุกรรมการที่เป็นข้าราชการนั้น ควรหรือไม่ควร ได้รับเบี้ยประชุม

แต่เมื่อเบี้ยประชุมคือสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง เบี้ยประชุมก็คงยังต้องมีต่อไป อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของเบี้ยประชุมก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจ บางคณะกรรมการ เบี้ยประชุมมากเหลือเกิน ถึง ๘,๐๐๐ บาท ต่อเดือน แต่กรรมการบางคณะก็ได้เบี้ยประชุมเพียง ๒๕๐ บาท อย่างไรก็ตาม นั้นไม่ใช่สาระสำคัญที่ต้องการจะพูดถึง เพราะเคยเห็น (นานมาแล้ว) กรรมการซึ่งก็เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เดินทางมาถึง เมื่อเขาเลิกประชุมแล้ว ก็ยังอุตส่าห์ขอเจ้าหน้าที่ลงชื่อเข้าร่วมประชุม เพื่อขอเบิกเบี้ยประชุมด้วย ไม่ทราบว่าเป็นปัจจุบัน ยังมีเหตุการณ์แบบนี้ อยู่หรือเปล่า

ประเด็นที่สองก็คือเวลาที่เดินทางมาประชุม

กรรมการบางท่านเดินทางมาประชุมล่าช้ากว่ากำหนดเวลาที่ประชุมมาก

บางครั้งระยะเวลาที่ต้องรอให้กรรมการมาครบองค์ประชุม มากกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการประชุม
เสียอีก

และก็มีหลายครั้งที่กรรมการได้เดินทางมาเกือบ เพราะองค์ประชุมไม่ครบ จึงไม่อาจจะประชุมได้
ประการที่สามก็คือองค์ประชุมไม่ครบ

โดยปกติก่อนกำหนดการประชุม เจ้าหน้าที่จะติดต่อล่วงหน้าแล้วว่า ไปประชุมได้หรือไม่

ถ้าพบว่ากรรมการเข้าร่วมประชุมจนครบองค์ประชุม

ก็จะดำเนินการประชุมต่อไป

แต่หากทราบแล้วว่าไม่ครบองค์ประชุม

เจ้าหน้าที่ก็จะแจ้งให้กรรมการทุกท่านทราบว่า ขอเลื่อนการประชุมออกไป

แต่ก็มีบางกรณี เมื่อตรวจสอบแล้ว กรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว

แต่พอถึงเวลาประชุมจริง ๆ นอกจากจะเสียเวลารอแล้ว

ก็ยังประชุมไม่ได้ เพราะกรรมการที่แจ้งว่ามาประชุมได้ไม่ยอมปรากฏตัวและไม่แจ้งให้ฝ่าย

เลขานุการทราบว่าติดธุระด่วนไม่อาจไปประชุมได้

ก็เลยต้องขอเลื่อนการประชุม

กรณีนี้ แม้ว่า กรรมการที่ตั้งใจไปประชุมจะเสียเวลาอยู่บ้าง

แต่ก็เป็นความถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดองค์ประชุม ก็เป็นสิ่งที่รับได้

แต่ที่พบเห็นบ่อยครั้ง ก็คือกรรมการที่ไปประชุมขอให้ประชุมกันไปก่อน แล้วค่อยไปขอร้องให้

กรรมการที่ไม่ได้ไปประชุม ช่วยลงชื่อว่ามีมาประชุมในภายหลัง

ยังนี้ น่าเสียวไส้

เพราะหากกรรมการที่เป็นข้าราชการ ก็มีโอกาสดูถูกสอบสวนทางวินัยสูงมาก

เพราะเมื่อลงชื่อแล้ว ก็ได้รับเบี้ยประชุมด้วย

ที่จริง เรื่องขององค์ประชุมนี้เป็นเรื่องสำคัญ

กรรมการบางท่านนั้นขาดประชุมบ่อยเหลือเกิน

ซึ่งก็เคยเห็น ว่ามีกรรมการอยู่ท่านหนึ่ง เป็นกรรมการอยู่ถึง ๒ ปี แต่ไม่เคยเข้าร่วมประชุม

แม้แต่ครั้งเดียว

ซึ่งหากกรรมการท่านนั้นมีภาระกิจมาก จนไม่อาจเข้าร่วมประชุมได้

ถ้าเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ก็อาจจะมอบหมายให้ผู้อื่นเข้าร่วมประชุมแทน

แต่ถ้าเป็นโดยชื่อ ก็อาจจะพิจารณาตนเองได้แล้ว โดยการลาออกจากเป็นกรรมการนั้นเสีย เพราะถึงอย่างไร ก็ได้มีประวัติอยู่แล้วว่าเคยเป็นกรรมการชุดนั้นมาก่อน อย่าเพียงแต่ขอมือชื่อเสียงเฉย ๆ ว่าเป็นกรรมการ โดยไม่เคยเข้าร่วมประชุมเลย

ประการที่สี่ก็คือ ประเภทของกรรมการ

เท่าที่พบกรรมการก็มีหลายประเภท

ประเภทแรก ได้แก่กรรมการประเภทเดินสาย

กรรมการประเภทนี้ เป็นกรรมการหลายคณะ และหากมีการประชุมหลายคณะในเวลาเดียวกัน ก็ใช้วิธีเดินสายแบบนักร้อง คือ ไปประชุมคณะหนึ่งซักหน่อย ลงชื่อรับเบี้ยประชุมแล้ว ก็ไปประชุมอีกคณะหนึ่ง

อย่างนี้ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินจะตรวจสอบพบหรือเปล่าน้อ ว่าประชุมในเวลาเดียวกัน หลายคณะโดยรับเงินทุกคณะได้อย่างไร

ประเภทที่สอง คือ กรรมการใบ้

กรรมการประเภทนี้ ส่วนใหญ่จะขยันเข้าร่วมประชุม แต่ไม่ค่อยจะขยันพูด

ประชุมแต่ละครั้ง ไม่เคยพูดหรือออกความเห็นอะไรทั้งนั้น

จะมีการเคลื่อนไหวบ้าง ก็แค่พยักหน้าเห็นด้วยเมื่อกรรมการท่านอื่นพูด

ไม่ทราบว่าน้ำลายของท่านจะบูดบ้างหรือเปล่า

ประเภทที่สาม กรรมการยึดไม้ค้ำ

กรรมการประเภทนี้ แตกต่างจากกรรมการใบ้ กล่าวคือ ชอบยึดไม้ค้ำไว้คนเดียว

ไม่ค่อยให้โอกาสกรรมการท่านอื่นแสดงความคิดเห็น

กรรมการประเภทนี้ หากมีความคิดริเริ่ม แก้ปัญหาเก่ง มีข้อเสนอแนะมากมาย ก็ยังพอรับได้

แต่หากประเภทที่ชอบเพ้อเจ้อ ประเภทน้ำท่วมทุ่ง ผักบุ้งโหรงเหรง แล้วละก้อ

น่าเสียดายเบี้ยประชุมที่ต้องจ่าย

ประเภทที่สี่ กรรมการสามัญสำนึก

กรรมการประเภทนี้ ไม่เคยศึกษาเรื่องตามระเบียบวาระมาก่อนการประชุม

ไม่ทราบว่ามีภารกิจมากหรือถือว่าตัวเองเก่ง

ใช้สามัญสำนึกที่มีอยู่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเดียว

บางครั้งก็สอนฝ่ายเลขานุการหรือเจ้าหน้าที่ชะใหญ่โต ว่าเตรียมข้อมูลไม่พร้อม น่าจะมีข้อมูลอย่างนั้น อย่างนี้ เป็นต้น

เจอฝ่ายเลขานุการหรือเจ้าหน้าที่ใจเด็ดชี้แจงด้วยความสุภาพนอบน้อมว่า ข้อมูลที่ท่านกรรมการให้ข้อสังเกตนั้น อยู่ในหน้านั้น หน้านั้นแล้ว

ก็เลยหน้าแตกไปตามระเบียบ

ประเภทที่ห้า ไม่มีเรื่องเกี่ยวกับตัวหรือส่วนราชการของตัวก็ไม่มา

จะมาก็แต่วันประชุมที่มีเรื่องที่ตัวเกี่ยวข้องเท่านั้น

และเวลาเข้าประชุม ก็จะไม่สวมหมวกกรรมการ แต่สวมหมวกเป็นเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการนั้นแทน

ในขณะที่เรื่องของคนอื่นหรือส่วนราชการอื่นเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่มีโอกาสเข้าชี้แจง

ที่จริง กติกาสากลเขาก็มีอยู่แล้วว่า หากมีเรื่องที่กรรมการท่านใดมีส่วนได้หรือส่วนเสียในเรื่องนั้น กรรมการท่านนั้นก็ไม่ควรอยู่ในห้องประชุม

ประเภทที่หก กรรมการหลงยุค

โลกนี้เปลี่ยนแปลงทุกวัน และในยุคดิจิทัลนี้ เปลี่ยนแปลงเร็วเสียด้วย

แต่กรรมการบางท่านยังคงหลงยุคอยู่

ไม่เคยเปลี่ยน เคยเป็นอย่างไอก็เป็นอย่างนั้น

กรรมการประเภทนี้ มักจะขึ้นต้นว่า สมัยผมเป็นอย่างนั้น ไม่เหมือนอย่างนี้

แทนที่จะอนุมัติ ก็ไม่อนุมัติเสีย

ประเภทที่เจ็ด ประเภทรับธงมาก่อน

“เทอร์โบ” ไม่ได้หมายถึงกรรมการเป็นนักวิ่งผลัดหรอก

แต่กรรมการประเภทนี้ จะรับธงมาจากผู้ใหญ่ที่มีอำนาจเหนือกว่าอยู่แล้ว

จะประชุมกันอย่างไร มีเหตุผลอย่างไร หรือจะประชุมกี่ครั้ง

ก็ต้องมีผลแบบที่ผู้ใหญ่ต้องการ

ที่จริงหากจะพูดถึงประธาน

ก็รวมๆ อยู่ในที่พูดไว้แล้วในกรรมการนั้นแหละ

แต่ก็มีบางสิ่งบางอย่างที่แตกต่างกันออกไป

“เทอร์โบ” เคยเห็นการดำเนินการประชุมของเจ้านายคนหนึ่งในฐานะประธานการประชุมแล้วยังประทับใจไม่รู้ลืม

ยังพยายามยึดเป็นแบบอย่างอยู่ในปัจจุบันนี้

ท่านให้ออกาสกรรมการทุกคนได้ให้ความเห็นก่อน

แล้วท่านก็สรุปความเห็นของที่ประชุมทั้งหมดเป็นมติของที่ประชุม
ซึ่งหากกรรมการทุกท่านเห็นด้วย ฝ่ายเลขานุการก็สบายไป
เพราะจดยางงานการประชุมโดยเฉพาะมติของที่ประชุมได้ถูกต้อง
แต่ที่พบเห็นบ่อย ๆ ไม่เป็นอย่างนั้น
ประธานบางท่านจะรีบให้ความเห็นก่อน
พูดเอง เออเอง มีมติเอง โดยกรรมการไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
กรรมการที่คัดค้าน ประธานก็ไม่เอาด้วย
ผลสุดท้ายก็เลยเงียบไป เพราะแสดงความคิดเห็นไปก็ไม่มีประโยชน์
ประธานบางท่าน ก็ปล่อยให้ที่ประชุมแสดงความคิดเห็นเต็มที่
แต่ไม่สรุปเป็นมติของที่ประชุม ทำให้เป็นงنگกันทั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่ว่าตกลงมติเป็นอย่างไร
กรรมการหรือฝ่ายเลขานุการกล้าถามก็ดีไป
ที่ไม่กล้าถามก็ต้องดำน้เอาไว้อีก่อน เอาไว้ให้แก้ไขรายงานการประชุมกันทีหลัง

ข้อเขียนข้างต้น อาจจะเป็นเรื่องเล็กน้อย หรือจ๊ับจ้อย
แต่ที่ได้เรียนแล้วตั้งแต่ตอนต้นว่า เวลาของราชการที่เสียไปมากที่สุด ก็คือเวลาของการประชุม
ดังนั้น หากกรรมการทุกท่านได้สำรวจตัวเองว่า มีปัญหาใดหรือไม่ แล้วก็แก้ไข
การประชุมก็จะเร็วขึ้น และได้ประโยชน์มากขึ้น
ถือว่าได้ช่วยกันคนละไม้ละมือ ในการปฏิรูปราชการก็แล้วกัน



รู้ศัพท์รู้แสง

“ไกรกิจฯ”

“รู้ศัพท์รู้แสง” คราวนี้ ขอนำการใช้ลักษณะนามในภาษาไทยมาให้ท่านผู้อ่านได้ทราบ
และใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสมในการงาน...

นาม

ทบวง

ทฤษฎี

ทวีป

ท่อ

ท่อไอเสีย

ทางด่วน

ทางเท้า

ทาง

ทางม้าลาย

ทางหลวง

ทำนบ

ที่ดิน

ที่นอน

โทรทัศน์ (เครื่องรับ)

โทรเลข

ทะเล

ทัศนสถาน

ลักษณะนาม

ทบวง

ทฤษฎี

ทวีป

ท่อน, ท่อ

ท่อ

สาย

ทาง

ทาง, สาย, เส้น

แห่ง

สาย

ทำนบ

แปลง, ฝืน

ลูก, ฝืน, แผ่น

เครื่อง

ฉบับ

ทะเล

แห่ง

* จาก “ลักษณะนาม” ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๓๘

อุทธรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์*



ารเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรก็จบลงด้วยดี ได้ผู้แทนครบ ๔๐๐ คน ตามจำนวนที่กำหนดรวมกับวุฒิสมาชิกอีก ๑๐๐ คน เป็นผู้แทนปวงชนทั้งหมด ๕๐๐ คน เข้าสภาอันทรงเกียรติ นายกรัฐมนตรีก็ได้คนที่ต้องการ หวังว่า.....นายกรัฐมนตรีคนที่ ๒๓ คงจะได้ผู้ที่มาเป็นรัฐมนตรีถูกใจประชาชนนะครับ.....เอาละครับ.....คอยติดตามดูสถานการณ์ของบ้านเมืองต่อไปให้ดีนะครับ.....

คราวนี้.....ขอนำชีวิตข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการทำมาหากินกับราชการและประชาชนที่มาใช้บริการจากทางราชการมาบอกเล่าสู่กันฟังสัก ๖-๗ รายครับ.....จำไว้เป็น อุทธรณ์เตือนใจตนเองด้วย.....เชิญติดตามครับ

* นิตกร ๘ ๖ กองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ.

ขอยืมเงินก่อนนะ



ราชการได้ไปปฏิบัติราชการแล้วได้ยื่นเรื่องเบิกเบี่ยงจ่ายจากทางราชการ ต่อมาเรื่องดังกล่าวได้รับอนุมัติและเบิกเงินได้แล้ว ปรากฏว่า นายหวังดีหัวหน้าส่วนราชการได้นำเงินเบี่ยงจ่ายดังกล่าวจำนวนหลายหมื่นบาทไปซื้อวัสดุก่อสร้างประปาขนาดเล็ก รวม ๔ แห่งก่อน โดยเลื่อนการจ่ายเงินออกไปอีก ๑ เดือน แต่การก่อสร้างดังกล่าวผิดแบบแปลน ทำให้ไม่สามารถเบิกเงินจากทางราชการมาจ่ายคืนให้แก่ผู้ที่เบิกเบี่ยงจ่ายได้ ภายหลังนายหวังดีก็ได้นำเงินมาจ่ายคืนให้ครบถ้วนแล้ว การกระทำของนายหวังดีเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรมตามมาตรา ๖๗ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือนจำนวน ๑ ขั้น (๘/๒๕๓๕)นี่ที่เป็นเรื่องราชการหรอกระ.....หากเป็นเรื่องส่วนตัวละก็.....น่าดูครับ.....



รับฝากและใช้เงิน



นายลมหนาว ได้รับมอบหมายจากนายทับทอง ผู้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่รับเงินฝากจากญาติผู้ต้องขัง ปรากฏว่า นายลมหนาวได้รับเงินฝากจากญาติผู้ต้องขังเพื่อให้ผู้ต้องขังในเรือนจำจำนวนหลายรายในแต่ละวัน โดยนายลมหนาวได้ออกใบเสร็จรับเงินตรงตามจำนวนที่ได้รับฝากไว้ และมอบต้นฉบับใบเสร็จรับเงินให้แก่ญาติผู้ต้องขังเพื่อนำไปมอบให้แก่ผู้ต้องขัง

ครั้นหมดเวลารับฝากเงินในแต่ละวัน นายลมหนาวก็จะนำสำเนาใบเสร็จรับเงินที่ได้ออกให้แก่ญาติผู้ต้องขังลงรายการในสมุดทะเบียนรับฝากเงินผู้ต้องขังประจำวันเพื่อแสดงยอดรายการเงินฝากในแต่ละวัน ปรากฏว่า นายลมหนาวได้นำสำเนาใบเสร็จรับเงินไม่ครบทุกฉบับที่ออกในวันนั้นและได้นำสมุดทะเบียนพร้อมเงินตามจำนวนที่ลงรายการไว้ไปส่งมอบให้หัวหน้าหมวดรับเงินฝาก โดยไม่ได้นำคู่ฉบับใบเสร็จรับเงินพร้อมเล่มไปให้ตรวจด้วย แล้วนายลมหนาวก็ได้นำเงินฝากของผู้ต้องขังในส่วนที่ยังไม่ได้ลงรายการในสมุดทะเบียนนั้นไปใช้ส่วนตัวก่อน จากนั้นค่อยๆ ทะยอยนำสำเนาใบเสร็จรับเงิน



ส่วนที่เหลือในแต่ละวันไปทะยอยลงสมุดทะเบียนและนำเงินจำนวนตามใบเสร็จนั้นมาทะยอยส่งภายหลัง ต่อมา มีการร้องเรียนและตรวจสอบข้อเท็จจริง ก็ปรากฏว่า เป็นความจริงตามที่ร้องเรียน ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) (๖๒/๒๕๓๑)..... นี่ก็เป็นวิธีการหมุนเงินอีกรูปแบบหนึ่ง โดยมีได้ยกยอกหรือหลักทรัพย์ (เงิน) ไปเลย เพียงแต่นำเงินไปใช้จ่ายส่วนตัวเสียก่อน แล้วค่อยนำเงินจำนวนเท่ากันมาส่งคืนให้แก่ทางราชการ.....เรียกว่า ขอยืมเงินไปใช้แก้ปัญหของตัวเองก่อนนะครับ.....แล้วค่อยนำมาคืน.....ซึ่งก็เป็นการหาประโยชน์ที่มีควรได้เหมือนกันครับ.....

ทำสัญญาให้ด้วยนะ



นางสววยเสมอได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
ปรากฏว่า นางสววยเสมอได้ลักลอบหยิบเงินบำรุงของโรงพยาบาลไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว เป็น
จำนวนเกือบ ๑๓๐,๐๐๐ บาท

ต่อมา เมื่อทราบข่าวว่าเจ้าหน้าที่ตรวจเงินแผ่นดินจะไปตรวจสอบบัญชีของโรงพยาบาล
นางสววยเสมอก็ได้ทำหลักฐานสัญญายืมเงินจำนวน ๒ ฉบับ โดยมียอดเงินยืมเท่ากับจำนวนที่นำไปใช้
ทั้งนี้ นางสววยเสมอได้ปลอมลายมือชื่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้อนุมัติเงินยืมและลงชื่อตนเองในฐานะผู้ยืม



ผู้ตรวจสอบและผู้รับเงินยืม แล้วนำสัญญาทั้งสองฉบับไปใส่รวมไว้เป็นหลักฐานทางบัญชี เพื่อให้เจ้าหน้าที่
ตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบภายหลังนางสววยเสมอก็ได้นำเงินจำนวนเท่ากับที่นำไปใช้มาคืนให้กับทาง
ราชการแล้ว การกระทำของนางสววยเสมอเป็นความผิดวินัยร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา
๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๒ วรรคสาม
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือ ไล่ออกจากราชการ
(๗/๒๕๓๒)ความเฟลอตัว เฟลอใจ หยิบเงินของทางราชการไปใช้จ่ายเหมือนเงินของตนเอง ก็เลย
เกิดปัญหาเช่นนี้.....ระวังตัวหน่อยนะครับ แฉ่งใจขึ้นตัวเอาไว้ อย่าปล่อยตัว ปล่อยใจ....เดี๋ยวจะเสียใจ
ไม่สบายตัวอย่างเช่นกรณีนี้นะครับ

ไม่ช่วยปลูกแต่ช่วยใช้



นายสุกรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการปลูกพืชตระกูลถั่วเพื่อทดแทนการปลูกมันสำปะหลัง โดยแจ้งแก่เกษตรกรว่าทางราชการจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดเพียงแต่เกษตรกรลงแรงปลูกเท่านั้น ปรากฏว่า มีเกษตรกรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๐ กว่าราย

เมื่อเกษตรกรได้ดำเนินการปลูกถั่วเสร็จแล้ว นายสุกร ได้นำแบบฟอร์มเอกสารสัญญาขี้เงิน และเอกสารประกอบที่ยังไม่ได้กรอกรายละเอียดมาให้เกษตรกรลงลายมือชื่อ หลังจากนั้น นายสุกรได้นำเอกสารต่าง ๆ ดังกล่าวไปกรอกข้อความรายละเอียดแล้วทำเรื่องขี้เงินจากโครงการ พร้อมทั้งส่ง

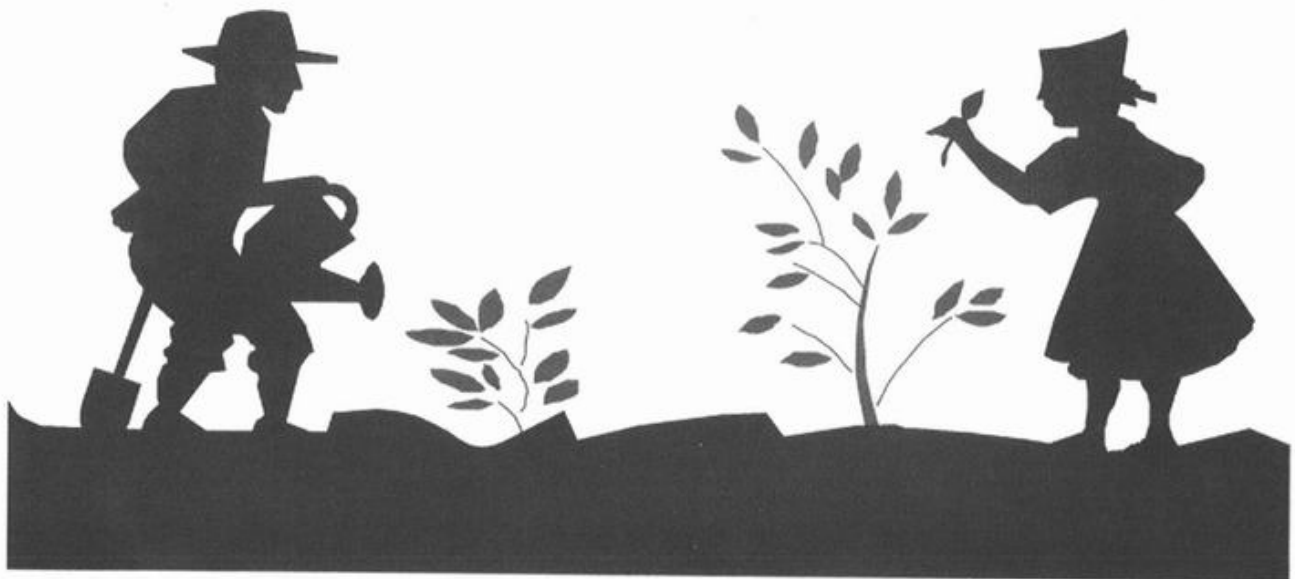


เอกสารไปเบิกเงินจากทางราชการ รวมเป็นเงิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งนายสุกรได้รับและนำเงินจำนวนนั้นไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว เมื่อถูกร้องเรียน นายสุกร จึงได้นำเงินไปจ่ายให้แก่เกษตรกร การกระทำของนายสุกรเป็นความผิดวินัยร้ายแรง มาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๒) วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับ คือ ไล่ออกจากราชการ (๒๔/๒๕๓๒)นี่ก็เป็นรายการหยิบฉวยปลามันอีกแบบหนึ่ง ที่ต้องออกแรงหน่อย และใช้ความน่าเชื่อถือของตนให้เป็นประโยชน์นำเงินไปใช้เสียก่อน....เมื่อความแตกจึงนำเงินไปจ่ายให้แก่ผู้ควรได้รับตามระเบียบ....อนาคตก็คงจะดับไปตามความพึงพอใจของตนเองนั่นแหละครับ

สร้างรื้อปลูกต้นไม้



นางราชการได้สั่งให้นายดอนแดงนำผู้ต้องขังไปก่อสร้างคอกวัวและล้อมคอกวัวด้วยลวดหนามที่บริเวณเรือนจำชั่วคราว ปรากฏว่า ระหว่างควบคุมผู้ต้องขังดำเนินการก่อสร้างคอกวัวและล้อมคอกวัวดังกล่าว นายดอนแดงก็ได้พาผู้ต้องขังไปช่วยทำไร่ในที่ดินของนางแดงก่อน ภรรยา নয় ซึ่ง มีที่ดินติดกับแนวเขตของที่ดินของทางราชการ โดยให้ผู้ต้องขังขุดหลุมปักเสาไม้พร้อมล้อมลวดหนามด้วยอุปกรณ์ของทางราชการ นอกจากนั้น ยังให้ปลูกไม้ผลต่างๆ บนที่ดินดังกล่าวอีกด้วย การกระทำของนายดอนแดงเป็นการนำวัสดุอุปกรณ์ของทางราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัวเป็นความผิดวินัยร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๒ วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับ คือ ไล่ออกจากราชการ (๙๗/๒๕๓๕)ของหลวง ไม่ใช่ของเรานะครับ.....จำเอาไว้ นะครับ.....



ระวังเช็คหย่อนครับ



นางสาวหวานชื่นได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ออกเช็ค (เขียน) จ่ายเช็คลงบัญชีเงินฝาก ตรวจสอบยอดเงินฝาก รายงานยอดเงินคงเหลือ บัญชีรายจ่ายประจำวัน และทำงบกระทบยอดกับธนาคารอีกด้วย (ทำคนเดียว.....สบายไปเลยครับ....) ก็ได้วางแผนเขียนเช็คจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ของทางราชการ โดยตั้งใจเขียนชื่อเจ้าหน้าที่ให้มีรอยตำหนิ แล้วเสนอเช็คดังกล่าวให้ผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเช็คลงลายมือชื่อในเช็ค พร้อมลงชื่อรับรองรอยตำหนิดังกล่าวด้วย เมื่อผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเช็คได้ลงชื่อและส่งกลับคืนมาแล้ว นางสาวหวานชื่นก็ได้ขีดฆ่าชื่อเจ้าหน้าที่เดิมออก แล้วเขียนชื่อตัวเองลงไปแทน พร้อมทั้งลงวันที่และเบิกเงินไปใช้ ทั้งนี้ ได้ดำเนินการเขียนเช็คด้วยวิธีดังกล่าวไปได้กว่า ๔๐ ฉบับ รวมเป็นเงินเกือบ ๑ ล้านบาท การกระทำของนางสาวหวานชื่น เป็นความผิดวินัยร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับ คือ ไล่ออกจากราชการ (๓/๒๕๓๕)นี่ก็เป็นวิธีการผันเงินของราชการอย่างแยบยลอีกวิธีหนึ่ง....ขอให้ท่านปลัดกระทรวง อธิบดี และผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเช็ค โปรดระมัดระวังหย่อนนะครับ.....เดี๋ยวจะหาว่าไม่เตือนนะครับ

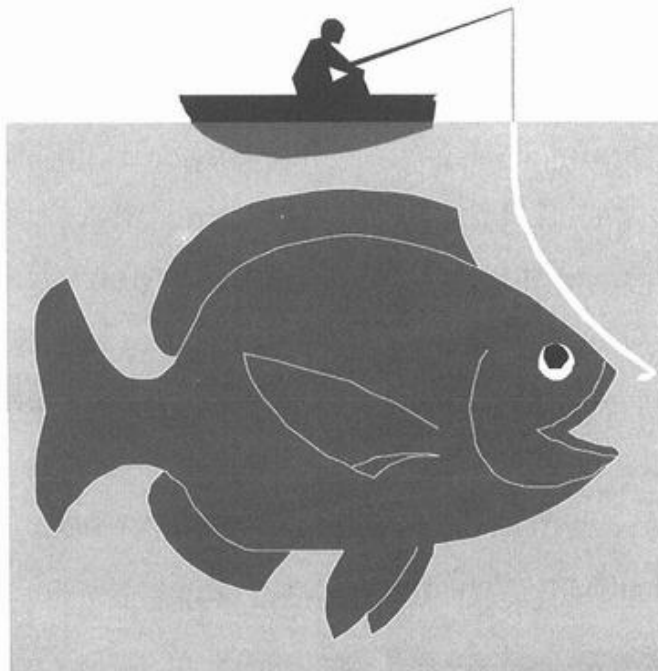


ปลาติดเบ็ด



นายดินดำ มีหน้าที่จดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม นายดินดีได้รับมอบอำนาจจากนายดินแดง ให้มาจดทะเบียนจำนองที่ดิน พร้อมทั้งนำเอกสารต่างๆ มายื่นด้วย ปรากฏว่า นายดินดำได้แจ้งให้นายดินดีทราบว่า ต้องจ่ายเงินจำนวน ๕,๐๐๐ บาท เป็นค่าบริการ แต่นายดินดีไม่ยินยอม จึงไม่มีการจดทะเบียนจำนอง วันรุ่งขึ้นนายดินดีได้ไปร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจขอให้ดำเนินคดีอาญากับนายดินดำ

ตำรวจจึงได้วางแผนจับกุมโดยถ่ายเอกสารธนบัตรใบละ ๑,๐๐๐ บาท จำนวน ๕ ฉบับ แล้วมอบให้นายดินดีนำธนบัตรดังกล่าวไปมอบให้นายดินดำเพื่อจดทะเบียนจำนองที่ดินตามที่เรียกร้อง โดยต่อรองได้เหลือ ๓,๐๐๐ บาท เมื่อนายดินดำได้รับมอบเงินจำนวนดังกล่าวแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจก็ได้เข้าจับกุมตัวนายดินดำพร้อมธนบัตรของกลาง การกระทำของนายดินดำเป็นความผิดวินัยร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับ คือ ไล่ออกจากราชการ (๕๔/๒๕๓๕) มีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชน แต่กลับเรียกร้องค่าบริการ นอกกระบบเสียนี้.....ก็สมควรแก่กรรมที่ได้กระทำไปแล้วนะครับ....โปรดจำเอาไว้ นะครับ.... บริการ คือ งานของเราที่จะรับใช้ประชาชน





กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้

ธงชัย เจษฎาชีวิน*

ปัญหา การทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการเป็นสิ่งที่ไม่สามารถทำให้หมดสิ้นไปได้ ไม่ว่าที่ไหนในโลกนี้

การทุจริตคอร์รัปชันจึงนับเป็นเครื่องบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าของประเทศอย่างมหันต์ ถ้าหากไม่สามารถทำให้ลดน้อยลงหรือไม่ทำการปราบปรามกันอย่างจริงจังและกำจัดให้หมดสิ้นไป ก็น่าเป็นห่วงอนาคตของบ้านเมืองเราเป็นอย่างยิ่ง ในส่วนของรัฐบาลทุกรัฐบาลได้ประกาศนโยบายว่า จะปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในทุกระดับ แต่ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันก็ยังมีอยู่จนถึงทุกวันนี้ และไม่มีใครสามารถบอกได้ว่าจะหมดสิ้นไปเมื่อใด ดังปัญหาหนึ่งที่มีผู้กล่าวว่า สาเหตุที่ไม่สามารถปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันให้หมดไปจากประเทศไทยได้ มาจากระบบราชการเอง

เกี่ยวกับปัญหาของระบบราชการนี้ กล่าวได้ว่ามีปัญหามากมายหลายประการ ปัญหาหนึ่ง

คือ การสอบสวนการทุจริตคอร์รัปชันที่มีข้าราชการระดับสูงเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย การที่ข้าราชการระดับล่างไม่กล้ามาเป็นพยาน เนื่องจากเกรงว่าจะไม่ได้รับความปลอดภัย หรือความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ รวมทั้งการจะถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในพื้นที่อื่น ถึงแม้ว่าปัจจุบันนี้จะมี **มติคณะรัฐมนตรีเรื่องมาตรการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการก็ตาม** (ลงเผยแพร่ในวารสารข้าราชการ ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๓ เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๔๒) แต่ผู้ที่มีข้อมูลก็ยังไม่มีความมั่นใจ ดังนั้น ก.พ. จึงพิจารณาดำเนินการยกย่อง **พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ** เพื่อสร้างหลักประกันและมาตรการต่างๆ ในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้ข้อมูลต่อคณะกรรมการสอบสวน โดยกฎหมายดังกล่าวจะใช้ควบคู่ไปกับพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานของกระทรวงยุติธรรมด้วย

* นิติกร ๗ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

นอกจากนั้นก.พ.ยังเตรียมยกระดับเจ้าหน้าที่ฝ่ายวินัยที่ทำหน้าที่สอบสวนในกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ให้เป็นเหมือน ป.ป.ช.ภายใน ให้มีการดำเนินการทางวินัยอย่างรวดเร็วขึ้น และอาจเพิ่มตำแหน่งพิเศษ เช่น ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการสอบสวน โดย ก.พ.จะขึ้นบัญชีเจ้าหน้าที่ฝ่ายวินัยที่มีประสบการณ์ เพื่อเตรียมไว้สำหรับทำหน้าที่สอบสวนเรื่องสำคัญได้ทันที ไม่จำเป็นต้องสุ่มเลือกผู้บริหารที่ไม่รู้เรื่องมาเป็นประธานกรรมการสอบสวน ขณะเดียวกันงานด้านการสอบสวนทางวินัยจะต้องทำงานเชิงรุก ไม่ใช่ตั้งรับเหมือนที่ผ่านมา โดยต้องทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงานต้นสังกัดของตนเอง

อย่างไรก็ตามแนวทางและมาตรการที่ ก.พ.จะแก้ไขดังกล่าว แม้จะไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะทำให้การทุจริตคอร์รัปชันลดน้อยลง เนื่องจากเป็นเพียงการดำเนินการในขั้นตอนการสอบสวนทางวินัย แต่ก็ยังดีกว่าไม่ได้ทำอะไรเลย เพราะถ้าขั้นตอนในการสอบสวนมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่การลงโทษได้ ก็จะทำให้เกิดความเกรงกลัว เนื่องจากทุกวันนี้แม้แต่กรณี ที่ ป.ป.ช.สอบสวนแล้ว เห็นว่าผิดวินัย แต่เมื่อส่งเรื่องไปให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการลงโทษทางวินัย กลับไม่รับลูกต่อหรือไม่ก็หาทางช่วยเหลือกันให้รับโทษเบาบางลง จนเหมือนว่าไม่มีอะไรเกิดขึ้นเลย

คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้อาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม

การทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ ออกระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่าด้วยการตอบแทนผู้ทำคุณงามความดีในการป้องกันหรือปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๓ เพื่อเป็นการตอบแทนคุณงามความดีแก่บุคคล คณะบุคคล หรือองค์กรที่สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในด้านทรัพยากร การให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ หรือช่วยการประชาสัมพันธ์ จนก่อให้เกิดผลดีต่องานป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตของสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๓ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

บุคคลใดหรือองค์กรใดก็ตามที่เป็นผู้สนับสนุนงานป้องกันหรือปราบปรามการทุจริต ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.กำหนดไว้ จะได้รับการตอบแทนการทำคุณงามความดี โดยคณะกรรมการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งคณะกรรมการ ป.ป.ช.แต่งตั้ง จะทำหน้าที่พิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้ความเห็นชอบ

ผู้มีสิทธิเสนอชื่อบุคคลหรือองค์กรที่สมควรได้รับการพิจารณาตอบแทนคุณงามความดี ในการป้องกันหรือปราบปรามการทุจริต ได้แก่

๑. กรรมการ ป.ป.ช. อนุกรรมการ ป.ป.ช.
๒. เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.
๓. ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ
๔. สถาบันการศึกษา

๕. นิติบุคคล

๖. สื่อมวลชน

๗. อื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร

ลักษณะของความดีตามระเบียบดังกล่าว ต้องมีผลงานในการช่วยเหลือหรือสนับสนุนงาน ป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน คณะกรรมการ ป.ป.ช. เช่น ให้ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ เข้าร่วมกิจกรรม สนับสนุนด้าน ทรัพยากร หรือช่วยประชาสัมพันธ์ จนก่อให้เกิด ผลดีต่องานป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตอย่าง ใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑. ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ทุจริตถูกลงโทษ ทางวินัยหรือทางอาญา หรือทั้งทางวินัยและทาง อาญา หรือถูกศาลสั่งให้ทรัพย์สินที่ร่ำรวยผิดปกติ หรือเพิ่มขึ้นผิดปกติตกเป็นของแผ่นดิน

๒. สามารถบรรเทาความเสียหาย หรือ ป้องกันผลประโยชน์ของรัฐมิให้สูญเสีย

๓. ทำให้ทางราชการได้รับชดใช้ค่าเสียหาย ในทางแพ่ง

๔. ทำให้ทางราชการได้รับประโยชน์ในการ ป้องกันหรือปราบปรามการทุจริต

ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาตอบแทนการ ทำคุณงามความดีในการป้องกันหรือปราบปราม การทุจริตต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี

๒. ยินยอมให้ทางราชการเปิดเผยชื่อและ การกระทำของตน

๓. ไม่เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการ กระทำนั้น

๔. ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในการกระทำนั้น

ระเบียบดังกล่าว กำหนดชั้นการทำคุณงาม ความดีเป็น ๒ ชั้น ได้แก่ ชั้นดีเยี่ยมกับชั้นดีมาก

ชั้นดีเยี่ยม มีดังนี้

(๑) เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ทุจริต ระดับ ๓ ถึงระดับ ๔ หรือเทียบเท่า ลิบคนขึ้นไป หรือระดับ ๕ ถึงระดับ ๗ หรือเทียบเท่าสามคน ขึ้นไป หรือระดับ ๘ ถึงระดับ ๑๑ หรือเทียบเท่า หนึ่งคนขึ้นไป ถูกลงโทษทางวินัยหรือทางอาญา หรือทั้งทางวินัยและทางอาญา

(๒) เป็นเหตุให้เจ้าพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่งพนักงานระดับล่าง ถึงผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป จำนวนสิบคนขึ้นไป ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการหรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป จำนวน ห้าคนขึ้นไป ตำแหน่งรองผู้ว่าการหรือตำแหน่งที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป จำนวนสามคน ขึ้นไป ตำแหน่งผู้ว่าการหรือตำแหน่งที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไปจำนวนหนึ่งคนขึ้นไป ถูกลงโทษทางวินัย หรือทางอาญา หรือทั้งทาง วินัยและทางอาญา

(๓) เป็นเหตุให้ศาลสั่งให้บรรดาทรัพย์สิน ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่าเป็นทรัพย์สิน ที่ร่ำรวยผิดปกติหรือเพิ่มขึ้นผิดปกติตกเป็นของ แผ่นดิน

(๔) สามารถบรรเทาความเสียหาย หรือ ป้องกันมิให้ผลประโยชน์ของรัฐสูญเสียไป หรือ ทำให้ทางราชการได้รับชดใช้ค่าเสียหายทางแพ่ง ประมาณเป็นตัวเงินได้ตั้งแต่หนึ่งแสนบาทขึ้นไป

(๕) ออกค่าใช้จ่าย หรือบริจาคเงินหรือ ทรัพย์สินอื่น หรือเสียสละแรงงานช่วยเหลือใน

การป้องกันการทุจริต เป็นตัวเงินหรือประมาณเป็นตัวเงินได้ตั้งแต่หนึ่งแสนบาทขึ้นไป

(๖) เสนอความเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการป้องกันการทุจริต จนกระทั่งกระทรวงทบวงกรม นำไปปฏิบัติได้ผลได้อย่างกว้างขวาง หรือช่วยเหลือราชการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตจนตัวเองได้รับบาดเจ็บ

(๗) การกระทำอื่นๆ ที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการทำคุณงามความดีที่ดีเยี่ยม

การตอบแทน การทำคุณงามความดีขั้นดีเยี่ยม ให้มอบโล่หรือรางวัลเชิดชูเกียรติ

ขั้นดีมาก คือ การกระทำที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ทุจริตถูกลงโทษทางวินัยหรือทางอาญา หรือทั้งทางวินัยและทางอาญา สามารถบรรเทาความเสียหายหรือป้องกันผลประโยชน์ของรัฐมิให้สูญเสีย ทำให้ทางราชการได้รับการชดใช้ทางแพ่งสนับสนุนงานป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตในด้านการเงิน แรงงาน สิ่งของ หรือให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่องานป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตแล้วแต่กรณี แต่ยังไม่ถึงเกณฑ์ขั้นดีเยี่ยม

การตอบแทน การทำคุณงามความดีขั้นดีมาก ให้มอบประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติ

นอกจากนี้ยังมีเรื่องที่อยู่ในความสนใจที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการภายหลังจากที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามที่ปรากฏข่าวทางสื่อมวลชนและข่าวการประชุมคณะกรรมการ ป.ป.ช. ข่าวที่ ๙/๒๕๔๓ ลงวันที่

๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๓ ว่า ประธานกรรมการ ป.ป.ช. ได้แถลงผลการประชุมของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่องข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่ง ระดับ ๑๐ ของกระทรวงศึกษาธิการ รับเงินค่าตอบแทนการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอนจากผู้ขาย โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติให้ส่งรายงานเอกสารพร้อมความเห็นให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง และส่งเรื่องให้อัยการสูงสุดเพื่อดำเนินคดีอาญากับข้าราชการดังกล่าว แต่เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการ ยังไม่เคยมีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการหลังจากที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาก่อน อีกทั้งบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญดังกล่าว ยังมีปัญหาในการปฏิบัติ กระทรวงศึกษาธิการจึงหารือไปยัง ก.พ. รวม ๒ ประเด็น

ก.พ.พิจารณาเรื่องนี้แล้ว มีความเห็นตามประเด็นที่หารือแจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๙.๒/ป๗๕ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๓ ดังนี้

๑. ข้อที่หารือว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหา ได้รับรายงานและเอกสารพร้อมความเห็น ตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ แล้ว การพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมตินั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนมีอำนาจใช้ดุลพินิจ

ในการกำหนดโทษได้เพียงใด และหากไม่เห็นด้วยกับข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.มีมติ จะมีอำนาจพิจารณาสั่งการไปในทางที่เหมาะสมได้หรือไม่ นั้น

ก.พ.เห็นว่า โดยที่พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ในกรณีมีมูลความผิดทางวินัย เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช.ได้พิจารณาพฤติการณ์แห่งการทำความผิดแล้วมีมติว่า ผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดได้กระทำความผิดวินัย ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่ พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน ผู้ถูกกล่าวหาผู้นั้น เพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก ในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหา ให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช.เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยตามกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหา นั้นๆ แล้วแต่กรณี และมาตรา ๙๓ บัญญัติว่า เมื่อได้รับรายงานตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง และวรรคสามแล้วให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนพิจารณาลงโทษภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนส่งสำเนาคำสั่งลงโทษดังกล่าวไปให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ออกคำสั่ง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องพิจารณาสั่งลงโทษผู้ถูกกล่าวหาตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มี

มติตามมาตรา ๙๓ ไม่อาจแก้ไขเปลี่ยนแปลง ฐานความผิดเป็นอย่างอื่นได้

๒. ข้อที่หาหรือว่า ในกรณีที่มีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน จะต้องนำเรื่องเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาตามมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หรือไม่ ถ้าต้องนำเรื่องเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา อ.ก.พ.กระทรวงจะมีอำนาจลงมติลดโทษ เพิ่มโทษ หรือให้สอบสวนเพิ่มเติมได้หรือไม่เพียงใด นั้น

ก.พ.เห็นว่า แม้ว่ามาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ จะได้กำหนดว่า เมื่อได้รับรายงานตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องก็ตาม แต่โดยที่ตามมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ผู้บังคับบัญชาไม่มีอำนาจสั่งลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยร้ายแรงด้วยอำนาจของตนเอง จะต้องนำเรื่องเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาก่อน เมื่อ อ.ก.พ.ดังกล่าว มีมติเป็นประการใดแล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงจะสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นได้ ดังนั้น การสั่งลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๓ ข้างต้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องนำเรื่องเสนอให้ อ.ก.พ.พิจารณามีมติตามมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ก่อน แต่ในการมีมติให้ลงโทษทางวินัยดังกล่าว อ.ก.พ.จะต้องมีมติให้

ลงโทษตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติไว้ตามที่กำหนดในมาตรา ๙๒ อ.ก.พ. ไม่อาจมีมติให้ลงโทษในฐานความผิดอื่นหรือให้สอบสวนเพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเรื่องเสนอ อ.ก.พ.พิจารณา และสั่งการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน ตามที่กำหนดในมาตรา ๙๓ ด้วย

อนึ่ง โดยที่พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๙๖ บัญญัติว่า ผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษตามมาตรา ๙๓ จะใช้สิทธิอุทธรณ์ดุลพินิจในการสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ถูกกล่าวหาเหล่านั้นๆ ก็ได้ ทั้งนี้ ต้องใช้สิทธิดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนมีคำสั่งลงโทษ ดังนั้น ตามกรณีที่หารือไปนี้ ผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษตามมาตรา ๙๓ จึงมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งลงโทษ

ส่วนเรื่องที่น่ารู้ในวารสารข้าราชการฉบับนี้ มีดังนี้

การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

กระทรวงการคลัง เห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์การยื่นคำขอเบิกเงินค่าตรวจสุขภาพประจำปีใหม่จึงให้ยกเลิกหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๖.๕/ว๘๒ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๒

ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการยื่นขอเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล กรณีตรวจสุขภาพประจำปีปีละ ๑ ครั้งโดยให้เบิกตามปีงบประมาณและให้ถือปฏิบัติดังนี้

๑. การตรวจสุขภาพประจำปี ให้ตรวจตามปีงบประมาณปีละ ๑ ครั้ง

๒. การขอเบิกค่ารักษาพยาบาลกรณีตรวจสุขภาพประจำปี ให้ยื่นคำขอภายใน ๑ ปี นับถัดจากวันที่ปรากฏในหลักฐานการรับเงินของสถานพยาบาล

ผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๓ ผู้ใดยังไม่ได้ยื่นคำขอเบิกให้ยื่นคำขอเบิกได้ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับถัดจากวันที่ปรากฏในหลักฐานการรับเงินของสถานพยาบาล ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป แจ้งเวียนตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๓๐.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๓

กำหนดให้ปี พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๖ เป็นปีแห่งการส่งเสริมการบริการประชาชนของรัฐ

สืบเนื่องจาก คณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดให้ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ ปี พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๑ และปี พ.ศ. ๒๕๔๒-๒๕๔๔ เป็นปีแห่งการส่งเสริมการบริการประชาชนของรัฐ ต่อเนื่องมาตามลำดับ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานของรัฐได้ปรับปรุงระบบการบริหารและการจัดการ โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบวิธีการทำงานของหน่วยงานของรัฐให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี รวดเร็ว ถูกต้อง สมประโยชน์ ซึ่งผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทำให้หน่วยงานของ

รัฐได้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและระบบวิธีการทำงานจากการปกครอง มาเป็นการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนที่เห็นผลเป็นรูปธรรม

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติตามโครงการดังกล่าวเกิดความต่อเนื่อง เพื่อผลักดันกระตุ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญในการปรับปรุงการให้บริการของรัฐด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ ประชาชนผู้บริโภค และภาคเอกชน ผู้ประกอบการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในการทำงานของหน่วยงาน ควรที่จะกำหนดให้ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๖ เป็นปีแห่งการส่งเสริมการบริการประชาชนของรัฐ

วัตถุประสงค์ เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความห่วงใยของรัฐบาลในการที่จะดูแลทุกข์สุขของประชาชน รณรงค์ให้หน่วยงานของรัฐได้ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงการบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน จูงใจให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริการได้ปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบวิธีการทำงานที่รวดเร็วและมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายคือ ประชาชน และเพื่อให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระบบงาน และการปรับปรุงระบบข้าราชการที่จะสนองตอบต่อการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน

วิธีการ คือ

๑. เสนอให้คณะรัฐมนตรี อนุมัติให้กำหนดให้ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๖ เป็นปีต่อเนื่องแห่งการส่งเสริมการบริการประชาชนของรัฐ โดยกำหนดให้

มีโครงการที่เน้นความสำคัญให้เป็นปีแห่งการส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐและเน้นการบริการที่เป็นมาตรฐาน

๒. กำหนดหลักการให้กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด กำหนด Core Values ของการจัดระบบการบริการและการทำงานเพื่อบริการประชาชน โดยยึดแนวทางความเสมอภาคในการบริการประชาชน ความเป็นธรรมของการบริการที่ประชาชนจะได้รับ ความพึงพอใจจากการรับบริการจากรัฐ ความรวดเร็วในการบริการของรัฐ ความสะดวกที่ประชาชนได้รับความประหยัด ค่าใช้จ่ายของประชาชนจากการรับบริการจากรัฐ ความเป็นที่พึงของประชาชนจากการรับบริการจากรัฐ ความมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมของรัฐ ความมีอุดมการณ์ของการรับใช้ประชาชนของหน่วยงานของรัฐ ความโปร่งใสของการให้บริการประชาชน และความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากประชาชน

กิจกรรมดำเนินการ คือ กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะในการปรับปรุงบริการภาครัฐ และกิจกรรมสนับสนุนและจูงใจให้หน่วยงานเร่งปรับปรุงบริการ

ทรัพยากรในการดำเนินการ เงินงบประมาณ ปีละประมาณ ๑๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประชาชนผู้ได้รับบริการจากรัฐจะได้รับความพึงพอใจจากการปรับปรุงการบริการของหน่วยงานภาครัฐ รัฐบาลจะได้ทราบปัญหาและทุ่มเททรัพยากรเพื่อปรับปรุงระบบบริหารและการจัดการของหน่วยงาน เพื่อให้การบริการที่ดีมีคุณภาพและรัฐบาลสามารถ

ปฏิบัติงานปฏิรูประบบราชการ ตามนโยบายให้
ได้ผลเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นาย
อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ประธานคณะกรรมการว่า
ด้วยการปฏิบัตินิติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงาน
ของรัฐ ส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติกำหนดให้ปี
พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๖ เป็นปีแห่งการส่งเสริมการ
บริการประชาชนของรัฐ ซึ่งสำนักงบประมาณและ
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้เสนอความ
เห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี
ด้วย

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม
๒๕๔๓ อนุมัติตามที่รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ประธานคณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัตินิติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐเสนอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการนั้น ให้สำนักงาน ก.พ.เสนอขอตั้ง
งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามความจำเป็นและ
เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้ ควรจะได้มีการประเมินผล
การดำเนินการส่งเสริมการบริการประชาชนของ
รัฐที่ผ่านมาด้วย โดยแจ้งเวียนตามหนังสือสำนัก
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๔๗
ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๓

น้ำใจไมตรี
ที่มีต่อกัน
บอกความ
สัมพันธ์
ฉันเพื่อน
พี่น้อง



ธนาตารกรุงเทพ จำกัด
เพื่อนคู่คิดมิตรคู่บ้าน

ช่วงเปิดเทอมเริ่มขึ้นเรามีนหัว
 “ระบบเส้น” งอแงความเติบโต
 ทั้งเด็กเล็กเด็กใหญ่ต่างใช้เส้น
 นี่ลูกท่านนั้นหลานเธอเกรงจนเอียน
 สงสารลูกแม่ค้าช่างว่าเหว
 เอาแรงกายขายของต่างกองเชียร์
 ขนาดแค่เรียนหนังสือยังถือพวก
 อนาคตของชาติไทยคงใกล้พัง
 ข้าราชการนี่ละหนอตัวก่อเรื่อง
 บ้าอำนาจบ้ายศปดปวงชน
 งานคือเงินที่ได้รับได้ไต่ตะ
 แล้วใช้ความใหญ่ยิ่งสิ่งที่มี
 ช่วงเปิดเทอมรับคำสั่งนั่งไม่ติด
 ให้เราสวมหัวโขนตะโกนนำ

ทั้งส่วนตัวทั้งเบื่องบนคนใหญ่โต
 ให้เราโชว์ความเหนือยากฝากเด็กเรียน
 แถมเลือกเฟ้นแหล่งดีที่ซัดเขียน
 ถูกติเตียนเป็นเรื่องใหญ่ถ้าไม่เคลียร์
 แม่หาบเร่อาบเหงื่อเพื่อส่งเสีย
 ต้องละเหี่ยลูกหมดสิทธิ์ติดโรงดัง
 แล้วแสบวกจะมีไหมในความหวัง
 ถ้าไม่ยั้งโรคราบอดอำนาจคน
 นักการเมืองอีกสะพานพาสับสน
 ก่อนโกยผลประโยชน์ตัวชั่วหรือดี
 คนนั้นโปะคนนี้ให้ไรภาษี
 เป็นเครื่องจี้ลูกน้องต้องยอมทำ
 ทั้งลอบตักตวงจาช่องน้ำบ้ำ
 วิรกรรมแบบนี้ไม่ดีเลย



สินเชื่อกดเค

อัตราดอกเบี้ยคงที่
ที่คุณไม่ควรพลาด

2 ปีแรก



ปีที่ 3 6.5%

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่
ธนาคารกรุงศรีอยุธยาทุกสาขา
และฝ่ายสินเชื่อบุคคล โทร.296-4640-58
หรือส่วนบริการลูกค้าสัมพันธ์ โทร.296-3000



ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

ปีกาแฟเป็นแก่นสาร บริการเป็นกันเอง

www.bay.co.th

