



นางสาวราชภัฏ

ปีที่ ๔๗ ฉบับที่ ๔ เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๔๕

ภาพพระราชทาน



อาเศียรวาท

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา

๑๒ สิงหาคม ๒๕๔๕

วาระเวียนบรรจบ
ขอส่งกัณฑ์สิทธิตถ
เหล่าข้าประชาชาติ
เฉลิมเกียรติองค์ราชินี
วโรกาสราชสมภพ
พลสุขประชาตภัย
เจริญชนมาชยั้ง
เสริมศักดิ์องค์จักรี

พรรษาครบเฉลิมชนม์
มิ่งมงคล ๘ เปรมปรีดิ์
ผองทวยราษฎร์ทั้งธานี
คู่บดินทร์แห่งปวงไทย
ขอน้อมนบถวายชัย
ประสงค์ไฉสมฤดี
พร้อมสรรพสิ่งวิสุทธศรี
พระบารมีรุ่งนรินทร์

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ

ข้าพระพุทธเจ้า ข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงาน ก.พ.

(เทวดี บรรเทา ประพนธ์)

ป

ทบรรณาธิการ

สวัสดิ์ศรับ

การปฏิรูปราชการ กำลังจะเป็นรูปธรรมขึ้นมาในวันนี้ ตาม
ที่รัฐบาลได้ประกาศเจตนารมณ์ไว้

นั่นคือ ช่วงพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
พ.ศ. และช่วงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
(ฉบับที่..) พ.ศ. ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิรูปราชการ ได้ผ่าน
การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรไปแล้ว และอยู่ระหว่างการ
พิจารณาของวุฒิสภา ซึ่งคาดว่าจะประกาศใช้บังคับได้ในเดือน
ตุลาคม ๒๕๔๔ เป็นต้นไป

ราชสารข้าราชการจึงได้นำสาระใหม่และเหตุผลเบื้องหลังที่
มีการปฏิรูปใหม่มาเล่ากันใหม่ผู้อ่าน และใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงต่อไป

สาระใหม่ที่ถือเป็นหัวใจของการบริหารราชการแผ่นดินคือ
การวางหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือ Good
Governance และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้เป็นหลัก
โดยกำหนดไว้ในมาตราต้นๆ ของกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการ
แผ่นดิน ซึ่งถือเป็นหัวใจของการปฏิรูปราชการในครั้งนี้

บทความอื่นๆ และคอลัมน์ประจำยังมีครบและเข้ม ดิตตาม
สาระได้เสียครับ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ
บรรณาธิการ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

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

ที่ปรึกษา

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์

นายบุญปลุก ชายเกตุ

นายศุภรัชต์ โชติกญาณ

นายสีมา สีมานันท์

นายเฉลิม ศรีผดุง

บรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเดิมเพ็ญศิริ

กองบรรณาธิการ

น.ส.เอมอร อร่ามกุล

นายเอกศักดิ์ ตรีภานุสวัสดิ์

น.ส.วันเพ็ญ นาคแจ้ง

น.ส.เยาวลักษณ์ กุลพานิช

นายสมพงษ์ เกษตรอำนวย

นายวรินทร์ สุขเจริญ

น.ส.อุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ

นายพรชัย มาสธิตย์

นางอลิสา ม่วงเล็ก

น.ส.เหมวดี บรรเทา

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายพันธุ์เรือง พันธุ์สูง

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

โทร. ๐-๒๒๓๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

๑. เพื่อเผยแพร่งานวิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล

๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ

๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ตามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ถ.พิษณุโลก เขตดุสิต

กทม. ๑๐๓๐๐

สารบัญ

๑ บทความ

หน้า

- ความคืบหน้าการจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับ
การปรับโครงสร้างและการบริหารราชการ
ส่วนกลาง ก.พ. ๑
- ปฏิรูประบบบริหารราชการ
กับการปรับตัวของข้าราชการ
มีชัย ฤชุพันธุ์ ๔๖
- รูปแบบและวิธีการแรงงานสัมพันธ์ในภาคเอกชน (ตอนจบ)
สมเกษมสันต์ วิลาวัณณ ๕๗
- ถึงเวลาตั้งทูตจากคนนอก (กระทรวง) แล้วหรือยัง
พิศาล มากเวฬุณ ๖๙
- โยนโสมนสิการ : วิธีคิดตามแนวพุทธ
ศ.พิเศษ เสริมพงษ์ วรรณปก ๗๔
- สรุปรายงานการวิจัย เรื่อง การปรับใช้มาตรการสลับเวลา
ทำงานของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนกลาง
รศ.ละอองธารกุล (หัวหน้างาน) อรรถมน ๗๖

๒ คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว ๘๑
- การสัมมนาแนวทางปฏิบัติของศูนย์ปฏิบัติการถ่ายโอน
บุคลากรจังหวัด
กลุ่มโครงการกระทรวงอำนาจสู่ท้องถิ่น
- เทคนิคและกลยุทธ์ในการนำ ๔ ส. ไปปฏิบัติ
ส่วนกลาง ก.พ. ๘๒
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ
มณฑล ปรรจงแท้ ๘๔
- มุม “เพื่อนบุคลากร”
ว่าด้วยเรื่องของวันที่ ๑ ตุลาคม
ทป. ๙๐
- ท่อไอเสีย
เทอร์โบ ๙๕
- รู้ศัพท์รู้แสง
นางกิดใจ ๙๘
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ตรีภานุสวัสดิ์ ๙๙
- สื่อสารเรื่องการสอบ
เหมวดี บรรเทา ๑๐๓
- กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้
ธงชัย เขษณาวิวัฒน์ ๑๐๔
- อินไซด์ราชการ
‘นงรีพ ๑๐๘

ความคืบหน้าการจัดทำกฎหมาย เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างและการบริหารราชการ

สำนักงาน ก.พ.

วารสารข้าราชการฉบับก่อนได้ลงบทความเกี่ยวกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่...) พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ที่สภาผู้แทนราษฎรมีมติรับหลักการในวาระแรกไปแล้ว บัดนี้ ร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับได้ผ่านความเห็นชอบจากสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่ ๒ และวาระที่ ๓ แล้ว และส่งให้วุฒิสภาพิจารณา เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ โดยประธานสภาผู้แทนราษฎร ได้แจ้งต่อวุฒิสภาว่าร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับเป็นร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเงิน วุฒิสภาต้องพิจารณาให้เสร็จภายใน ๓๐ วัน เว้นแต่วุฒิสภาจะลงมติให้ขยายเวลาออกไปเป็นกรณีพิเศษให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน ซึ่งวุฒิสภาได้พิจารณาร่างกฎหมายทั้งสองฉบับและมีมติรับหลักการเมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ล่าสุดขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณารายละเอียดของคณะกรรมการวิสามัญของวุฒิสภา

สำหรับผู้ที่ติดตามเรื่องนี้มาอย่างต่อเนื่อง คงทราบกันดีว่า รัฐบาลมีความมุ่งมั่นที่จะให้ร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับนี้ประกาศใช้ได้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการโยกย้ายข้าราชการและลูกจ้างที่มีผลมาจากการถ่ายโอนภารกิจและการปรับโครงสร้างสามารถดำเนินการได้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่ แต่ทั้งนี้ จะต้องขึ้นอยู่กับวุฒิสภาจะมีการแก้ไขร่างพระราชบัญญัตินี้มาก หรือไม่ และหากสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นด้วยกับการแก้ไขของวุฒิสภาจะต้องตั้งคณะกรรมการร่วมสองสภาขึ้นมาพิจารณา ร่วมกันตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญมาตรา ๑๗๕

ซึ่งอาจทำให้การพิจารณาต้องขยายเวลาออกไปอีก

โดยที่ ในขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญ ของสภาผู้แทนราษฎรร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับได้ถูกแก้ไขเพิ่มเติมอยู่หลายมาตรา ดังนั้น ในวารสารฉบับนี้ จะได้เสนอเฉพาะการแก้ไขในมาตราที่เป็นสาระสำคัญ (โปรดดูรายละเอียดร่างกฎหมายที่ผ่านวาระแรก ที่เสนอไว้ในฉบับก่อนประกอบด้วย) ดังนี้

ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่...) พ.ศ.

มาตราที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมจากร่างฯ ที่รับหลักการในวาระแรกและเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่

๑. มาตรา ๒ (วันใช้บังคับ)

ตามร่างเดิมที่รัฐบาลเสนอ กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นการแสดงเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ในการเร่งดำเนินการปฏิรูประบบราชการที่ถือว่าเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลชุดปัจจุบัน สำหรับมาตรานี้ คณะกรรมการฯ ได้แก้ไขเป็น “ให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา” เป็นต้นไป แต่มีกรณีการขอสงวนความเห็นโดยยังให้คงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ ไว้ตามเดิม และให้เพิ่มเติมข้อความต่อท้ายว่า “ในกรณีที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หลังวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา” ซึ่งในที่สุดสภาผู้แทนฯ ได้มีมติเห็นชอบด้วยกับกรรมาธิการฯ ที่ขอสงวนความเห็น

๒. มาตรา ๓ (หลักการบริหารราชการแนวใหม่)

ร่างมาตรา ๓ เป็นมาตราที่กำหนดให้เพิ่มความเกี่ยวกับหลักการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ที่เป็นจุดหมายสูงสุดของการปฏิรูปภาครัฐ คือ หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ประชาชนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งตามร่างเดิมบัญญัติเป็นมาตรา ๕/๑ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แต่คณะกรรมการฯ เห็นว่า ความที่เพิ่มขึ้นมานั้นเป็นวัตถุประสงค์หลักของการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ที่การบริหารราชการทุกส่วนจะต้องยึดถือปฏิบัติ จึงสมควรที่จะนำไปบัญญัติไว้เป็นมาตราแรกก่อนบทบัญญัติอื่นๆ คณะกรรมการฯ จึงให้เปลี่ยนจากมาตรา ๕/๑ เป็นมาตรา ๓/๑ โดยได้เพิ่มกรณีให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นและกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่นด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ

๔. มาตรา ๔ (หน้าที่ของนายกรัฐมนตรีและการบริหารราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี)

ร่างมาตรานี้ ได้ยกร่างขึ้นเพื่อปรับปรุงแก้ไขความในวรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ของมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นมาตราเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ของนายกรัฐมนตรี ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารราชการของสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งตามเจตนารมณ์ของการปรับปรุงมาตรานี้ เพื่อให้นายกรัฐมนตรีในฐานะบังคับบัญชาสำนักนายกรัฐมนตรีต้องรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานในสำนักนายกรัฐมนตรี ให้สอดคล้องกับนโยบายที่รัฐบาลได้แถลงไว้ต่อรัฐสภา หรือที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อ้มต่อการบริหารราชการของคณะรัฐมนตรี ที่ต้องอยู่ปฏิบัติ

หน้าที่ในระหว่างที่ไม่มีนายกรัฐมนตรีหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ในกรณีที่สภาผู้แทนราษฎรมิมติไม่ไว้วางใจหรือ กรณีศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่าความ เป็นรัฐมนตรีของนายกรัฐมนตรีสิ้นสุดลงและวุฒิสภามีมติให้ถอดถอนจากตำแหน่ง คณะกรรมการฯ จึงได้เพิ่มข้อความว่า ในกรณีดังกล่าวให้คณะรัฐมนตรีชุดเดิมต้องอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าคณะรัฐมนตรีที่ตั้งขึ้นใหม่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ รวมทั้งให้เพิ่มเติมด้วยว่า ในระหว่างที่คณะรัฐมนตรีอยู่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปนั้น จะต้องอำนวยความสะดวกให้หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการใดๆ เท่าที่จำเป็น เพื่อรับแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินจากนายกรัฐมนตรีคนใหม่มาเตรียมดำเนินการเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถสานต่องานสำคัญๆ ได้

๕. มาตรา ๗ (การจัดส่วนราชการที่ไม่มีฐานะเป็นกรมโดยมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นอธิบดี)

ร่างมาตรา ๗ นี้เป็นการเพิ่มความเป็นวรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหกของมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยเป็นแนวคิดที่จะให้มีการจัดตั้งส่วนราชการในกระทรวงรูปแบบใหม่ ซึ่งตามเจตนารมณ์ไม่ต้องการให้เป็นกรม (ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล) แต่ให้จัดตั้งโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาและมีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ วัตถุประสงค์ของการเพิ่มบทบัญญัตินี้ ก็เพื่อเพิ่มความคล่องตัวให้แก่ฝ่ายบริหารในการจัดโครงสร้างให้สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ ซึ่งในหลักการ คณะกรรมการฯ ก็เห็นชอบด้วย แต่เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินการตามมาตรานี้จะอยู่ในขอบเขตและไม่เป็นการสร้างภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ประเทศ คณะกรรมการฯ จึงได้เพิ่มความให้การตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการเพื่อรับผิดชอบภาระหน้าที่ใดโดยเฉพาะดังกล่าว จะต้อง

ไม่มีฐานะเป็นกรม ซึ่งตามร่างเดิมมิได้กำหนดข้อความนี้ไว้และโดยที่ส่วนราชการนี้จะไม่มีความเป็นกรม จึงมีผลให้การใช้อำนาจบริหารงานบุคคลบางประการ เช่น การลงโทษทางวินัยกับข้าราชการบางตำแหน่งที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการพลเรือนกำหนดให้ต้องเป็นไปโดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กรม ไม่อาจกระทำได้ เพราะเมื่อไม่มีฐานะเป็นกรม จึงไม่อาจมี อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการนี้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการพลเรือนได้ ดังนั้น จึงต้องแก้ไขเพิ่มเติมให้ อ.ก.พ. กระทรวง ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กรม สำหรับส่วนราชการนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ด้วย นอกจากนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในมาตรา ๒๓๐ ของรัฐธรรมนูญ จึงให้เพิ่มความว่าการจะตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรานี้ จะทำได้เฉพาะกรณียุบ รวม หรือ โอน กรมในกระทรวงใดมาจัดตั้งเป็นส่วนราชการในกระทรวงนั้นหรือกระทรวงอื่นเท่านั้น และต้องไม่มีการกำหนดตำแหน่งหรืออัตราของข้าราชการหรือลูกจ้างเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการนั้นต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันการทุจริตเพื่อให้ต้องแสดงบัญชีทรัพย์สินและปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวด้วย

๕. มาตรา ๙ (การกำหนดให้ส่วนราชการมีการวางแผนและประสานกิจกรรมให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน)

ร่างมาตรา ๙ ให้เพิ่มความเป็นมาตรา ๑๔/๑ โดยเป็นการเพิ่มสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดระเบียบราชการในกระทรวง ซึ่งตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้บัญญัติไว้แต่เรื่องการจัดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมเท่านั้น แต่โดยที่

การปฏิรูประบบราชการครั้งนี้ มีแนวคิด ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการในกระทรวงโดยกำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานในกลุ่มภารกิจและกรมในกระทรวงเดียวกัน ต้องร่วมมือกันทำงานโดยมีแผนเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทาง มีการประสานการดำเนินงาน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และมีการใช้ทรัพยากรที่จำกัดอย่างประหยัดคุ้มค่า จึงกำหนดเพิ่มเติมว่า ให้ส่วนราชการในกระทรวงเดียวกันสามารถนำเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาใช้จ่ายร่วมกันได้ หรือในกรณีที่มิงบประมาณเหลือจ่ายในส่วนราชการหนึ่งหรือหมดความจำเป็นที่จะต้องดำเนินงาน โครงการหรือกิจกรรมใดจะมีมติให้นำงบประมาณดังกล่าวไปสมทบหรือใช้ในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการหรือกิจกรรมอื่นที่กำหนดไว้แล้วในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายภายในกระทรวงเดียวกันก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่ต้องผ่านความเห็นชอบของรัฐมนตรีด้วยจึงจะดำเนินการได้ การเพิ่มอำนาจในส่วนนี้จะช่วยผลักดันให้ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงที่รับผิดชอบกลุ่มภารกิจ และหัวหน้าส่วนราชการตั้งแต่ระดับกรมขึ้นไปต้องร่วมกันวางแผนและประสานกิจกรรมให้มีการใช้ทรัพยากรในกระทรวงร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

นอกจากนี้ คณะกรรมาธิการฯ ยังได้แก้ไขให้ตำแหน่ง ผู้รับผิดชอบกลุ่มภารกิจซึ่งตามร่างเดิมกำหนดว่าเป็นตำแหน่งรองปลัดกระทรวงเปลี่ยนเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขมาตรา ๑๑ ซึ่งได้แก้ไขให้ผู้รับผิดชอบกลุ่มภารกิจเป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีด้วย

อย่างไรก็ดี สำหรับมาตรานี้ เมื่อพิจารณาวาระที่สองในสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการได้แก้ไขใหม่โดยตัดข้อความที่กำหนดเพิ่มเติมดังกล่าวข้างต้นออกทั้งหมด รวมทั้งตัดข้อความที่กำหนดให้ต้องได้รับความ

เห็นชอบจากรัฐมนตรีแล้วจึงดำเนินการได้ ออกไปด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการตามมาตรานี้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากร ร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าอย่างแท้จริง ซึ่งที่ ประชุมสภาผู้แทนราษฎร เห็นด้วยกับการแก้ไขใหม่ของ คณะกรรมาธิการฯ

๖. มาตรา ๑๑ (อำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจ และการบริหาร ราชการภายในกระทรวง)

ร่างมาตรานี้เป็นแนวคิดการบริหารราชการ แนวใหม่คือ การบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่สามารถ วัดผลสำเร็จของงานได้ ดังนั้น การกำหนดโครงสร้าง และระบบการบริหารงานภายในกระทรวง จึงต้องกำหนด ความรับผิดชอบของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในแต่ละ ระดับให้ชัดเจน มีความพร้อมในการติดตามตรวจสอบ และหาผู้รับผิดชอบได้ ความในมาตรานี้จึงยกกว้างขึ้น เพื่อแก้ไขการบริหารราชการในกระทรวง โดยเป็นการ ยกเลิกบทบัญญัติเดิมของมาตรา ๒๑ แห่งพระราช บัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และยกกว้างขึ้นใหม่ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการแบ่งขอบเขต ความรับผิดชอบต่อผลของงานอย่างชัดเจนระหว่างฝ่าย การเมืองซึ่งรับผิดชอบผลลัพธ์และฝ่ายข้าราชการ ประจำซึ่งรับผิดชอบผลผลิต การกำหนดความใน มาตรานี้จะสัมพันธ์กับการกำหนดหน้าที่ของรัฐมนตรี ตามร่างมาตรา ๑๐ ที่ยกเลิกมาตรา ๒๐ เดิมด้วย

ในการแก้ไขมาตรานี้ คณะกรรมาธิการฯ เห็นว่า หน้าที่ของปลัดกระทรวงควรจะทำหน้าที่เพียงเป็นผู้ แปลงนโยบายไปสู่แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของ กระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนด เพราะโดยข้อเท็จจริง นโยบายของกระทรวงส่วนใหญ่ก็ คือนโยบายที่ฝ่ายการเมืองได้แถลงไว้ต่อประชาชน ซึ่งเมื่อได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นรัฐบาลก็ย่อมต้อง

ดำเนินงานตามนโยบาย ที่ได้หาเสียงไว้กับประชาชน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่านโยบายของรัฐบาลได้ถูกกำหนด โดยกระบวนการทางการเมืองแล้ว คณะกรรมาธิการฯ จึงเห็นควรตัดหน้าที่ของปลัดกระทรวงในการเสนอแนะ การจัดทำนโยบาย ออกไปเพื่อมิให้เกิดความขัดแย้งกัน ในทางปฏิบัติส่วนการจัดกลุ่มภารกิจนั้น คณะกรรมา ธิการฯ เห็นว่าการจัดกลุ่มภารกิจน่าจะเป็นเรื่องของ การบริหารจัดการ มิใช่เรื่องโครงสร้าง จึงให้ตัดกลุ่มภารกิจ ที่กำหนดอยู่ในร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมออก และให้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดกลุ่ม ภารกิจไว้ ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดินมาตรา ๒๑ แทน

โดยสรุป มาตรานี้จึงมีการแก้ไขซึ่งสภาผู้แทน ราษฎร เห็นชอบด้วย ดังนี้

(๑) เพิ่มเติมให้กระทรวงจะออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมตั้งแต่สองส่วน ราชการขึ้นไปอยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจเดียวกันได้ โดย พิจารณาจากลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์และ ใกล้เคียงกัน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในแนวทาง เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเดิมไม่มีการกำหนดไว้ ว่ากลุ่มภารกิจจะต้องประกอบด้วยส่วนราชการระดับ กรมตั้งแต่สองส่วนราชการขึ้นไป ดังนั้น การจัดกลุ่ม ภารกิจที่เสนอไว้ในร่างกฎหมายปรับปรุงกระทรวงฯ จึง มีบางกลุ่มภารกิจที่มีเพียงกรมเดียว ดังนั้น ถ้าวุฒิสภา เห็นด้วยกับการแก้ไขดังกล่าว สำหรับกลุ่มภารกิจที่จัด ส่วนราชการไว้เพียงกรมเดียวก็จะต้องทบทวนใหม่

(๒) แก้ไขให้แต่ละกลุ่มภารกิจมีผู้ดำรง ตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าอธิบดีคนหนึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นรองปลัดกระทรวงตามร่างฯ เดิม รับผิดชอบราชการและบังคับบัญชาข้าราชการของส่วน ราชการในกลุ่มภารกิจนั้น และในการปฏิบัติราชการของ หัวหน้ากลุ่มภารกิจจะขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงหรือขึ้น

ตรงต่อรัฐมนตรี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เพื่อให้แต่ละกระทรวง พิจารณาถึงความพร้อมและประโยชน์ในการบริหารราชการของแต่ละกลุ่มภารกิจ โดยในกฎกระทรวงอาจกำหนดรายละเอียด หรือเงื่อนไขในการบริหารราชการกลุ่มภารกิจได้

(๓) ในกลุ่มภารกิจเดียวกัน หัวหน้ากลุ่มภารกิจ อาจกำหนดให้ส่วนราชการของส่วนราชการหนึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับสารบรรณ บุคลากร การเงิน การพัสดุ หรือการบริหารงานทั่วไปให้แก่ส่วนราชการระดับกรมแห่งอื่นภายใต้กลุ่มภารกิจเดียวกันได้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการแบบใหม่ที่ต้องการประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจแห่งรัฐและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเป็นการป้องกันมิให้มีการจัดตั้งหน่วยงานด้านสนับสนุนมากเกินไป

(๔) เมื่อได้แก้ไขให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจเป็นผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีโดยไม่จำเป็นต้องเป็นรองปลัดกระทรวงก็ได้แล้ว ได้แก้ไขเพิ่มเติมในกรณีที่จะให้รองปลัดกระทรวงเป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ จะให้มีรองปลัดเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจก็ได้

๗. มาตรา ๑๓ (การมอบอำนาจ)

การร่างมาตรานี้เดิมกำหนดให้เพิ่มความเรื่องการมอบอำนาจการดำเนินการและดำเนินคดีเป็นวรรคห้าของมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งกำหนดเรื่องการมอบอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ไว้ว่า อาจมอบอำนาจให้ผู้รับมอบอำนาจ ทำนิติกรรมผูกพันกระทรวง ทบวง กรม รวมตลอดถึงการฟ้องคดีได้ แต่คณะกรรมการฯ ได้แก้ไขใหม่โดยเห็นว่าไม่จำเป็นต้องเพิ่มเป็นวรรคห้า แต่ให้ใช้วิธีปรับปรุงแก้ไขความในวรรคสี่ของมาตรา ๓๘ เดิม โดยนำเรื่องการมอบอำนาจในกรณีดังกล่าวไปเขียนรวมไว้ด้วย เพื่อให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้พิจารณากำหนด

หลักเกณฑ์ ซึ่งเป็นการสร้างระบบความรับผิดชอบในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้รับผิดชอบโดยตรงในงานนั้นๆ ได้ปฏิบัติงานโดยมีความรอบคอบระมัดระวังมากขึ้น

๘. มาตรา ๑๔ (ให้เพิ่มความเป็นหมวด ๗ : การบริหารราชการในต่างประเทศ)

มาตรานี้เป็นมาตราที่เกี่ยวกับการบริหารราชการในต่างประเทศ ซึ่งเดิมไม่เคยกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน แต่เพื่อให้การบริหารราชการในต่างประเทศมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ รัฐบาลจึงได้เสนอให้เพิ่มหมวดนี้ขึ้นมา และคณะกรรมการฯ ได้แก้ไข เพิ่มเติมให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

(๑) เพิ่มเติมให้การบริหารราชการในต่างประเทศ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง เพื่อให้นายกรัฐมนตรีมีอำนาจสั่งการและยับยั้งการกระทำใดๆ ได้

(๒) แก้ไขคำนิยามคำว่า “คณะผู้แทน” ในมาตรา ๕๐/๑ ให้มีความหมายชัดเจนยิ่งขึ้นว่าหมายถึงบรรดาข้าราชการฝ่ายพลเรือน หรือข้าราชการฝ่ายทหารประจำการในต่างประเทศ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ สถานกงสุล ฯลฯ และตัดคำนิยามคำว่า “บุคคลในคณะผู้แทน” ออก เนื่องจากเห็นว่ามีความหมายทั่วไปอันเป็นที่เข้าใจได้ว่า หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้อยู่ในคณะผู้แทนดังกล่าวแล้ว

(๓) แก้ไขเพิ่มเติมเรื่องการรักษาราชการแทน ในมาตรา ๕๐/๓ ให้มีความชัดเจน โดยกำหนดในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าคณะผู้แทน หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองหัวหน้าคณะผู้แทนซึ่งเป็นข้าราชการ สังกัดกระทรวงการต่างประเทศที่ดำรงตำแหน่งอุปทูตเป็นผู้รักษาราชการแทน เพื่อให้สอดคล้องกับประเพณีปฏิบัติทางการทูต และในกรณีที่ไม่มีรอง

หัวหน้าคณะผู้แทนที่จะรักษาราชการแทนหรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งได้อันเป็นบุคคลในคณะผู้แทน หรือมีแต่บุคคลดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้การรักษาราชการแทนเป็นไปตามระเบียบที่นายกรัฐมนตรีกำหนด

นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ ยังได้แก้ไขเพิ่มเติมให้หัวหน้าคณะผู้แทนมีอำนาจและหน้าที่กำกับการปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่มีใช้บุคคลในคณะผู้แทน ซึ่งประจำอยู่ในประเทศที่ตนมีอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับกรณีที่ส่วนราชการส่งข้าราชการไปปฏิบัติราชการในต่างประเทศแต่มีได้อยู่ในคณะผู้แทน รวมทั้งการให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีว่าการทบวง ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง ตลอดจนอธิบดี มอบอำนาจให้หัวหน้าคณะผู้แทนปฏิบัติราชการแทนได้ (ร่างมาตรา ๕๐/๔ และมาตรา ๕๐/๕) ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานในต่างประเทศของหัวหน้าคณะผู้แทนในฐานะ “หัวหน้าทีมไทยแลนด์” มีความเป็นเอกภาพเด็ดขาดชัดเจน

๙. มาตรา ๑๕ (ให้เพิ่มความเป็นส่วนที่ ๔ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ)

โดยที่การจัดระบบราชการเพื่อปรับปรุงบทบาทและโครงสร้างของภาคราชการ มีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในแง่การกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม การกำหนดการถ่ายโอนภารกิจเพื่อลดขนาดของส่วนราชการ การกำหนดวิธีการทำงานของข้าราชการและการปรับปรุงคุณภาพของข้าราชการ การดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้อยู่ในกรอบการบริหารราชการที่ดี ตามร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่...) พ.ศ. จึงได้บัญญัติให้มีองค์กรขึ้นมาทำหน้าที่ดังกล่าวโดยเฉพาะ เรียกชื่อว่า “คณะกรรมการพัฒนาและจัดระเบียบราชการ” (เรียกชื่อโดยย่อว่า ก.พ.ร.) มีหน้าที่ องค์ประกอบ และรายละเอียดต่างๆ

ตามที่กำหนดไว้ใน ส่วนที่ ๔ ซึ่งในชั้นการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในสาระสำคัญคือ

(๑) แก้ไขชื่อ ก.พ.ร. จาก “คณะกรรมการพัฒนาและจัดระเบียบราชการ” เป็น “**คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ**” เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการตั้ง ก.พ.ร. ที่จะให้เป็นหน่วยงานเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการที่จะพัฒนาโครงสร้างและระบบราชการ

(๒) แก้ไของค์ประกอบของ ก.พ.ร. (มาตรา ๗๑/๑) โดย

- เพิ่มกรรมการที่เป็นผู้แทนของคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนหนึ่งคน เพื่อจะได้เสนอแนะความคิดเห็นในเรื่องการกระจายอำนาจและถ่ายเทภารกิจของรัฐสู่ท้องถิ่น

- แก้ไขจำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากแปดคนเป็นสิบคน และเพิ่มสาขาความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านรัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ การบริหารธุรกิจ การเงินการคลัง จิตวิทยาองค์การ และสังคมวิทยาอย่างน้อยด้านละหนึ่งคนเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามหน้าที่ของ ก.พ.ร.

- แก้ไขการแต่งตั้งจากทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เป็นให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว

ในประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ก.พ.ร. นี้ มีกรรมการฯ บางคนไม่เห็นด้วยที่จะให้มีกรรมการที่ทำงานเต็มเวลากับกรรมการที่มาจากฝ่ายการเมือง แต่ในที่สุดก็คงร่างเดิมเป็นส่วนใหญ่และแก้ไขเฉพาะบางประเด็นดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

(๓) เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับคุณสมบัติลักษณะต้องห้าม การแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือ

เพิ่มเติม การพ้นจากตำแหน่งและค่าตอบแทนของ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการประชุมของ ก.พ.ร. เพื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น (มาตรา ๗๑/๒ - มาตรา ๗๑/๘)

(๔) แก้ไขการกำหนดให้มี สำนักงาน ก.พ.ร. จากเดิมที่กำหนดเป็นส่วนราชการภายในสำนักนายกรัฐมนตรีตามมาตรา ๔ วรรคสาม ให้เป็นส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม โดยขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยมีเลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มีฐานะเป็นอธิบดีบังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ก.พ.ร. (ตามร่างเดิมได้กำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลว่า ในวาระเริ่มแรกไม่เกินสองปี ให้เลขาธิการ ก.พ.ร. ทำหน้าที่เลขาธิการ ก.พ.ร. ไปพลางก่อน แต่กรรมาธิการได้ตัดออกไป โดยมีเหตุผลว่าต้องการผู้ที่จะทำงานให้ ก.พ.ร. อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องพะวงกับงานประจำอื่น (การแก้ไขให้เลขาธิการ ก.พ.ร. มีฐานะเป็นอธิบดีนี้ อาจเป็นอุปสรรคในการทำงานของเลขาธิการ ก.พ.ร. และขาดพลังในการผลักดันการปฏิรูประบบราชการ เนื่องจากมีสถานภาพต่ำกว่า ปลัดกระทรวง การเจรจาและผลักดันความคิดเห็นอาจทำได้เต็มที่)

(๕) เพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร. ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ โดยให้รวมถึงโครงสร้างระบบราชการ ระบบงบประมาณด้วย และให้อำนาจส่วนนี้ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่กำหนดไว้ใน มาตรา ๓/๑ และให้สามารถเสนอแนะให้มีการกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และมาตรการ เพื่อนำไปปฏิบัติงานการเพิ่มอำนาจหน้าที่ ก.พ.ร. ดังกล่าว ก็เพื่อให้ ก.พ.ร. ทำบทบาทได้ครอบคลุมทั้งเรื่องระบบงาน ระบบเงิน และระบบคน

(๖) เพิ่มอำนาจในการตีความวินิจฉัยปัญหา

ที่เกิดขึ้นกับการใช้บังคับกฎหมายทั้งสองฉบับและการเรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใดมาชี้แจง หรือแสดงความเห็นประกอบการพิจารณา

(๗) ให้ตัดมาตรา ๗๑/๕ เกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งกองทุนออก แต่ได้เพิ่มเติมในร่างมาตรา ๑๘ ว่า ให้โอนงบประมาณและบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. ในการดำเนินงานส่วนที่เกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการไปเป็นของสำนักงาน ก.พ.ร. แทนเพื่อให้มีงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงานได้

๑๐. มาตรา ๑๖ (การทำงานของ ก.พ.ร. ในระยะเริ่มแรก)

โดยข้อเท็จจริง การดำเนินงานปฏิรูประบบราชการจะมีขอบเขตกว้างขวาง ดังนั้น เพื่อให้ ก.พ.ร. ที่จะจัดตั้งมีขอบเขตการทำงานที่ครอบคลุมภารกิจเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องปฏิรูป คณะกรรมาธิการจึงเห็นควรเพิ่มขอบเขตการดำเนินงานในการเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี ให้ครอบคลุมระบบราชการ ระบบงบประมาณ การปรับเปลี่ยนส่วนราชการเป็นองค์กรรูปแบบอื่นที่มีใช้ส่วนราชการ ซึ่งตามร่างเดิมมิได้กำหนดบทบาทนี้ไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถเสนอแนะความคิดเห็นและอุปสรรคในการบริหารราชการแบบใหม่ต่อคณะรัฐมนตรี ให้ครบถ้วนทุกด้าน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑๑. มาตรา ๑๘ (การแต่งตั้ง ก.พ.ร. และการจัดตั้งกองทุน)

เนื่องจากการดำเนินการเพื่อรองรับการปฏิรูประบบการบริหารราชการ และโครงสร้างต้องมีผู้รับผิดชอบดำเนินการต่อจึงต้องเร่งแต่งตั้ง ก.พ.ร. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัติบังคับใช้ ในประเด็นนี้ กรรมาธิการฯ ได้แก้ไขเพื่อให้รับกันกับที่ได้

แก้ไขเพิ่มเติมในร่าง มาตรา ๗๑/๓ (ได้จัดเรียงลำดับ
มาตรานี้ใหม่เป็น มาตรา ๗๑/๙) ส่วนสำนักงาน ก.พ.ร.
สามารถจัดตั้งได้ทันทีที่กฎหมายประกาศใช้ เนื่องจาก
ได้กำหนดให้มีสำนักงานซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมในสำนัก
นายกรัฐมนตรีไว้แล้วในมาตรา ๗๑/๙ สำหรับเรื่องการ
ตั้งกองทุนให้ตัดออกไป

เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้หลังจาก
พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ จึงเพิ่มเติมให้มีการโอน
งบประมาณและบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. ตามที่
นายกรัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษาไปเป็น
ของสำนักงาน ก.พ.ร. ไว้ในมาตรา นี้ รวมทั้งกำหนดให้
โอนอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ในส่วนที่เกี่ยวกับ
การแบ่งส่วนราชการและกำหนดอำนาจหน้าที่ของ
ส่วนราชการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘ ทวิ และมาตรา ๘
สัตต แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร. และกำหนดให้ ก.พ.
และสำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่เท่าที่ไม่ซ้ำกับ
อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร. เพื่อให้การดำเนินงานของ
องค์กรทั้งสองมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และให้มีการ
ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
เพื่อกำหนดภารกิจของ ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ.ร. ก.พ.
และสำนักงาน ก.พ. ให้ แล้วเสร็จและเสนอสภาผู้แทน
ราษฎร ภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

๑๒. มาตรา ๑๙ (บทเฉพาะกาล : ให้คงตำแหน่ง
รองปลัดกระทรวงที่มีอยู่เดิมไว้ก่อน)

คณะกรรมการฯ ได้ตัดมาตรานี้ออก
และนำไปกำหนดไว้เป็นบทเฉพาะกาลในร่างพระราช
บัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.เพื่อ
ให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น

๑๓. มาตรา ๒๐ (บทเฉพาะกาล : ให้คงการใช้
บังคับบทบัญญัติของมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๕)

คณะกรรมการฯ ได้เพิ่มบทเฉพาะกาล
มาตรานี้ เพื่อให้การบัญญัติเกี่ยวกับกำหนดส่วน
ราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อ
นายกรัฐมนตรีตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๕ ยังคงใช้
บังคับต่อไป จนกว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้นำกรณีนี้
ที่ส่วนราชการใดขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีไปบัญญัติไว้ใน
กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้คือสาระสำคัญของร่าง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับ
ที่..) พ.ศ. ในมาตราที่มีการแก้ไขที่ถือได้ว่าเป็น
หลักการและหัวใจสำคัญของการบริหารราชการแนวใหม่
สำหรับมาตรา ๑ มาตรา ๔ มาตรา ๖ มาตรา ๘ ไม่มี
การแก้ไข และมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๒ มีการแก้ไข
ถ้อยคำเล็กน้อย จึงมิได้นำมากล่าวไว้ นอกจากนี้ คณะ
กรรมการฯ ได้ให้ข้อสังเกตประกอบการดำเนินการ
สองประการ คือ

๑) เนื่องด้วยการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้
ได้มีการแก้ไขลำดับมาตราและเพิ่มสาระสำคัญบางเรื่อง
เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูประบบ
ราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขดังกล่าว
จึงมีผลกระทบต่อหลักการและเหตุผลแห่งพระราช
บัญญัติด้วยจึงต้องปรับปรุงหลักการและเหตุผลให้
สอดคล้องกัน

๒) ภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้
บังคับให้ ก.พ.ร. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะ
รัฐมนตรี เพื่อให้มีการบริหารรูปแบบใหม่ให้มี
ประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน
ในการนี้อาจกำหนดให้มีส่วนราชการนำร่องสำหรับ
การบริหารราชการรูปแบบใหม่ก็ได้ และให้มีการรับฟัง
ความคิดเห็นของประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา

ประเมินผลการปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัตินี้
สภาผู้แทนราษฎรเห็นด้วยกับข้อสังเกตของ
กรรมาธิการและลงมติเห็นชอบด้วยกับร่างพระราช
บัญญัติฉบับนี้ทั้งฉบับในวาระที่สาม

**ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
พ.ศ.**

ในขั้นตอนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ
ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.ของคณะ
กรรมาธิการฯ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในสาระสำคัญคือการ
ตัดกลุ่มภารกิจตามที่กำหนดไว้ในกระทรวงออกทั้งหมด
สำหรับการแก้ไขอื่นๆ จะนำเสนอเฉพาะมาตราที่มีการ
แก้ไขสำคัญๆ ดังนี้

๑. มาตรา ๒ (วันใช้บังคับ)

กรณีเกี่ยวกับวันใช้บังคับของกฎหมาย มีการ
แก้ไขในทำนองเดียวกันกับการแก้ไขในร่างพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่...) พ.ศ.

๒. มาตรา ๕ (รายชื่อกระทรวง)

ในชั้นแรก คณะกรรมาธิการฯ ได้มีข้อเสนอ
ที่จะให้แก้ไขชื่อกระทรวง จำนวน ๔ กระทรวง คือ
“กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” เป็น “กระทรวงกีฬา
และกิจกรรมเยาวชน” “กระทรวงพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงมนุษย์” เป็น “กระทรวงพัฒนาสังคม” “กระทรวง
ศึกษาธิการ” เป็น “กระทรวงการศึกษา” และ “กระทรวง
อุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ” เป็น “กระทรวง
อุตสาหกรรม” แต่เมื่อพิจารณา ในวาระที่สอง คณะ
กรรมาธิการฯ ได้ขอแก้ไขชื่อกระทรวงพัฒนาสังคมและ
กระทรวงอุตสาหกรรมกลับไปเป็นตามร่างเดิม คงเหลือ
แก้ไขเฉพาะชื่อกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กับ
กระทรวงศึกษาธิการเพียงสองกระทรวง ซึ่งสภาผู้แทนฯ
เห็นชอบด้วย

๓. มาตรา ๖ (อำนาจหน้าที่ของสำนักนายกรัฐมนตรี)

เดิมในชั้นการพิจารณาในคณะกรรมาธิการฯ
ได้มีการแก้ไขอำนาจหน้าที่ของสำนักนายกรัฐมนตรี
โดยเพิ่มอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบายและ
วางแผนพัฒนาด้านการเมืองไว้ด้วย เพื่อให้มีความ
สมบูรณ์ในฐานะที่เป็นกระทรวงที่กำหนดนโยบายและ
ยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการที่กระทรวงอื่นๆ จะ
ต้องนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และให้ตัดหน้าที่
เกี่ยวกับกฎหมายและการพัฒนากฎหมาย การติดตาม
และประเมินผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติ
ภารกิจพิเศษ ออก เนื่องจากเห็นว่าเป็นอำนาจหน้าที่ที่
มีกฎหมายกำหนดไว้ชัดเจนแล้ว และอยู่ในความหมาย
ของ “ราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจ
หน้าที่ของสำนักนายกรัฐมนตรี” แล้ว อย่างไรก็ดี
เมื่อพิจารณาในวาระที่สอง คณะกรรมาธิการฯ ได้แก้ไข
กลับให้มีข้อความดังเดิม เนื่องจากหน้าที่ดังกล่าวเป็น
หน้าที่เฉพาะและเป็นภารกิจหลักที่สมควรกำหนดไว้ให้
ชัดเจน

๔. มาตรา ๗ (ส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี)

ตามร่างเดิม ส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีมีการจัดโดยแยกส่วนราชการที่อยู่ในบังคับ
บัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีมารวมไว้เป็นกลุ่มแรก
ในข้อ ก. และจัดให้ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
กรมประชาสัมพันธ์ และสำนักงานสถิติแห่งชาติ รวม
อยู่ในกลุ่มส่วนราชการอื่นๆ ซึ่งกำหนดให้เป็นกลุ่มสองใน
ข้อ ข. คณะกรรมาธิการฯ ได้แก้ไขใหม่โดยนำสำนักงาน
ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และกรมประชาสัมพันธ์
มาบัญญัติไว้ก่อน แล้วนำส่วนราชการที่อยู่ในบังคับ
บัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มาบัญญัติในลำดับ
ถัดไป เพื่อให้รูปแบบการจัดส่วนราชการที่มีส่วนราชการ
ที่อยู่ในบังคับบัญชาข้าราชการต่อรัฐมนตรีมีรูปแบบ
เดียวกัน นอกจากนี้ ได้มีการตัดสำนักงานสถิติออกไป

อยู่กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วย

๕. มาตรา ๑๔ (อำนาจหน้าที่ของกระทรวงกีฬาและกิจการเยาวชน)

คณะกรรมการฯ ได้แก้ไขการจัดตั้งกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นกระทรวงกีฬาและกิจการเยาวชน จึงมีการปรับอำนาจหน้าที่ใหม่ โดยกระทรวงนี้จะทำหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการกีฬา การศึกษาด้านกีฬา นันทนาการ และเยาวชน (แต่ไม่รวมถึงงานพิทักษ์เด็กและเยาวชน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์) และกำหนดให้การศึกษาด้านกีฬา เป็นการเน้นการพัฒนากีฬาในระดับอาชีพ ส่วนงานการท่องเที่ยวได้นำไปไว้ในงานของสำนักนายกรัฐมนตรีในการดูแลกำกับองค์กรที่รับผิดชอบงานด้านการท่องเที่ยว ซึ่งได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

๖. มาตรา ๑๕ (ส่วนราชการในกระทรวงกีฬาและกิจการเยาวชน)

เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดกระทรวงใหม่ คณะกรรมการฯ จึงแก้ไขส่วนราชการที่กำหนดในร่างเดิมโดยกำหนดให้มี สำนักงานพัฒนาการกีฬาและกิจการเยาวชน รับผิดชอบงานด้านกีฬาและกิจการเยาวชนตามอำนาจหน้าที่ที่แก้ไขข้างต้น และตัดสำนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ออก แต่ในการพิจารณาวาระที่สอง คณะกรรมการฯ ได้ขอแก้ไขชื่อของสำนักงานพัฒนาการกีฬาและกิจการเยาวชน ใหม่อีกครั้งหนึ่ง โดยเพิ่มคำว่ำนันทนาการ เพื่อให้สะท้อนงานด้านนี้ ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรมีมติเห็นชอบด้วยกับการแก้ไขดังกล่าว

๗. มาตรา ๑๖ (อำนาจหน้าที่ของ กระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์)

ตามร่างเดิมชื่อกระทรวงนี้ คือ กระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ และคณะ

กรรมธิการฯ แก้ไข โดยตัดคำว่า **และความมั่นคงมนุษย์** ออกเหลือเฉพาะการ **พัฒนาสังคม** เพราะเห็นว่าอยู่ในความหมายของคำว่า **พัฒนาสังคม** อยู่แล้ว แต่เมื่อพิจารณาในวาระที่สอง ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบให้คงไว้ตามร่างเดิม จึงให้แก้ถ้อยคำในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงให้สอดคล้องกับชื่อกระทรวงที่ปรับใหม่ทุกแห่ง

๘. มาตรา ๑๗ (ส่วนราชการในกระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์)

การกำหนดส่วนราชการตามร่างเดิมในมาตรานี้ จะประกอบด้วยส่วนราชการระดับกรม ๖ ส่วนราชการ (ไม่นับสำนักงานรัฐมนตรี) คณะกรรมการฯ ให้ตัดออกเหลือ ๕ ส่วนราชการ โดยรวม “สำนักงานการพัฒนาสังคม” และ “สำนักงานส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมของหญิงชาย” เป็น “สำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว” เพื่อรับผิดชอบงานทั้งสองแห่ง และรวม “สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์กลุ่มเป้าหมายพิเศษ” และ “สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็กและเยาวชน” เป็น “สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก เยาวชน คนพิการ และผู้สูงอายุ” โดยให้งานในความรับผิดชอบของสำนักงานเดิมทั้งสองแห่งแยกเป็นส่วนราชการภายในสำนักงานที่ตั้งขึ้นใหม่ นอกจากนี้ ยังให้เปลี่ยนชื่อ “กรมบริการสวัสดิการสังคม” เป็น “กรมสวัสดิการสังคม” แต่ในการพิจารณาวาระที่สอง คณะกรรมการฯ ได้เปลี่ยนชื่อกรมนี้เป็น “กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ”

๙. มาตรา ๒๐ (อำนาจหน้าที่ของกระทรวงคมนาคม)

คณะกรรมการฯ ได้แก้ไขอำนาจหน้าที่ของกระทรวงคมนาคมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเพิ่มอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ “ธุรกิจการขนส่ง” เพื่อให้ครอบคลุมถึงกิจการพาณิชย์นาวี และตัดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการอุตุนิยมวิทยา ออกไปไว้ในกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๑๐. มาตรา ๒๑ (ส่วนราชการในกระทรวง

คมนาคม)

มาตรานี้มีการแก้ไขโดยคณะกรรมการฯ ได้ ตัดกรมอุตุนิยมวิทยาออกไปไว้ที่กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และรวมสำนักงานเศรษฐกิจการขนส่งซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดและดูแลนโยบายเกี่ยวกับการขนส่งไปรวมกับสำนักงานนโยบายและแผนการจราจร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดดูแลนโยบายเกี่ยวกับการจราจรทั้งหมด เนื่องจากส่วนราชการทั้งสองมีอำนาจหน้าที่ในทำนองเดียวกันและมีความเกี่ยวพันกัน ไม่จำเป็นต้องกำหนดแยกส่วนราชการ จึงให้รวมเป็นสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร และไม่จำเป็นต้องเป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี จึงแก้ไขให้อยู่ในการควบคุมดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวง

นอกจากนี้ ในการประชุมวาระที่สอง คณะกรรมการฯ ได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยให้ตัดกรมทางหลวงชนบท ออกและให้นำภารกิจด้านนี้ไปรวมไว้กับกรมทางหลวงแผ่นดินและให้เปลี่ยนชื่อกรมทางหลวงแผ่นดินเป็นกรมทางหลวง ซึ่งที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วย

๑๑. มาตรา ๒๓ (ส่วนราชการในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นกระทรวงที่จัดตั้งขึ้นใหม่โดยมีอำนาจหน้าที่ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดการการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ซึ่งตามร่างเดิมกำหนดให้มีส่วนราชการที่ดูแลทรัพยากรธรรมชาติ น้ำอยู่สองส่วนราชการ คือ กรมทรัพยากรน้ำและกรมทรัพยากรน้ำบาดาล คณะกรรมการฯ ได้ตัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ออก และให้กรมทรัพยากรน้ำรับผิดชอบดูแลทั้งน้ำผิวดินและน้ำใต้ดิน ทั้งนี้ เพื่อให้การดูแลและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับน้ำอยู่ในส่วนราชการระดับกรมเดียวกันและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๑๒. มาตรา ๒๔ (อำนาจหน้าที่ของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

ได้มีการแก้ไขอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการอุตุนิยมวิทยาและการสถิติด้วย เนื่องจากไดโอนกรมอุตุนิยมวิทยาจากกระทรวงคมนาคม และสำนักงานสถิติแห่งชาติจากสำนักนายกรัฐมนตรีมา อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงนี้ เพราะเห็นว่าการ เกี่ยวกับการอุตุนิยมวิทยาและการสถิติ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมควรนำมากำหนดไว้ใน กระทรวงเดียวกัน

๑๓. มาตรา ๒๕ (ส่วนราชการในกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ)

มีการแก้ไขโดยตัดกรมไปรษณีย์โทรเลขออก เนื่องจากในอนาคต กรมไปรษณีย์จะถูกยุบเลิกไปตามบทบาท หน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และ กำกับกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการ โทรคมนาคม โดยได้กำหนดบทบาทเฉพาะกาลในระหว่าง ยังมีได้ถูกยุบเลิกให้ยังคงอยู่ในสังกัดกระทรวงเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารนี้ และได้เพิ่มกรม อุตุนิยม วิทยาและสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับการ แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ในมาตรา ๒๔

๑๔. มาตรา ๓๐ (อำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย)

มีการแก้ไขอำนาจหน้าที่ ของกระทรวงมหาดไทยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร ซึ่งเป็นงานหลักของ กระทรวงมหาดไทยไว้ด้วย

๑๕. มาตรา ๓๑ (ส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทย)

มีการแก้ไขโดยเปลี่ยนชื่อกรมการผังเมืองและ โยธาธิการ เป็น กรมโยธาธิการและผังเมือง

๑๖. มาตรา ๓๓ (ส่วนราชการในกระทรวงยุติธรรม)

มีการเพิ่มสำนักงานกิจการยุติธรรม เพื่อให้ มีหน่วยงานรับผิดชอบในงานเกี่ยวกับการพัฒนา กระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ และประสานงานกับ กระบวนการยุติธรรมในด้านอื่น เช่น ศาลปกครอง

เป็นต้น และเพิ่มกรมตรวจคนเข้าเมืองโดยโอนงานตรวจคนเข้าเมืองจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากเห็นว่างานเกี่ยวกับตรวจคนเข้าเมือง มีใช้งานด้านการปราบปรามที่จะคงไว้ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่เป็นงานบริการและการบริหารจัดการกระบวนยุติธรรมที่สมควรนำมาจัดตั้งเป็นกรมในกระทรวงยุติธรรม

๑๖. มาตรา ๓๖ (อำนาจหน้าที่ของกระทรวงวัฒนธรรม)

มีการแก้ไขอำนาจหน้าที่ของกระทรวงวัฒนธรรมให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศาสนาด้วย โดยโอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน

๑๗. มาตรา ๓๗ (ส่วนราชการในกระทรวงวัฒนธรรม)

เพิ่มกรมการศาสนาโดยโอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน

๑๘. มาตรา ๔๐ (อำนาจหน้าที่ของกระทรวงการศึกษา)

กระทรวงการศึกษาตามร่างเดิม ยังกำหนดชื่อว่า กระทรวงศึกษาธิการ แต่คณะกรรมการฯ เห็นว่า เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่แก้ไขเพิ่มพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่..) พ.ศ. จึงได้แก้ไขชื่อกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา ที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกระทรวงการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โดยเมื่อแยกงานศาสนาและวัฒนธรรมไปอยู่ในกระทรวงวัฒนธรรมแล้วจึงคงชื่อกระทรวงการศึกษาไว้ นอกจากนี้ได้แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและประสานงานการกีฬาเพื่อการศึกษาโดยเน้นเกี่ยวกับการออกกำลังกายและการสร้างพลานามัยในบทบาทของกระทรวงการศึกษาตามที่บัญญัติในร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว

๑๙. มาตรา ๔๑ (ส่วนราชการในกระทรวงการ

ศึกษา)

แก้ไขชื่อกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกระทรวงการศึกษา

๒๐. มาตรา ๔๔ (กระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ)

กระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการนี้ ในชั้นการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ได้แก้ไขโดยตัด “และผู้ประกอบการ” ที่มีในร่างเดิมออก เนื่องจากเห็นว่า แม้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงจะรวมถึงการพัฒนาผู้ประกอบการด้วยก็ตาม แต่ไม่จำเป็นต้องนำมากำหนดไว้ในชื่อกระทรวงแต่อย่างใดสำหรับภารกิจดังกล่าวที่จะให้ส่วนราชการได้รับผิดชอบสามารถนำไปกำหนดไว้ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในส่วนราชการนั้นๆ ได้ อย่างไรก็ดี ในการพิจารณาวาระที่สอง ได้มีการอภิปรายและเห็นว่าการกำหนดชื่อตามร่างเดิมที่มีคำว่า “และผู้ประกอบการ” เป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ประกอบการที่รัฐต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาให้มากขึ้น ดังนั้น คณะกรรมการฯ จึงขอแก้ไขใหม่โดยเติมคำว่า “และผู้ประกอบการ” กลับตามร่างเดิม ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วย

๒๑. มาตรา ๔๕ (ส่วนราชการในกระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ)

มีการแก้ไขชื่อกรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐานเป็นกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยเน้นงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการนี้เป็นงานในส่วนของการควบคุมดูแลและกำกับเกี่ยวกับอุตสาหกรรมพื้นฐาน ส่วนราชการเกี่ยวกับการเหมืองแร่นั้นจะเป็นในส่วนการควบคุมตรวจสอบการทำเหมืองแร่เป็นหลัก ซึ่งที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วย

๒๒. มาตรา ๕๒ (บทเฉพาะกาล)

การแก้ไขมาตรานี้ นอกจากจะเป็นการแก้ไขชื่อกระทรวงศึกษาธิการที่ปรากฏในมาตรานี้ ให้เป็นกระทรวงการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขชื่อ

กระทรวงนี้ดังกล่าวแล้ว ยังได้แก้ไขเพิ่มเติมให้
สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ ยังมีฐานะเป็นกรมใน
สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีตามที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
จนกว่าจะมีการจัดระเบียบกระทรวงการศึกษา ตาม
กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ เพื่อมิให้
เกิดความสับสนในการถ่ายโอนภารกิจ

๒๓. มาตรา ๕๔ (บทเฉพาะกาล)

คณะกรรมการการศึกษาฯ เพิ่มเติมขึ้นใหม่ โดยให้
กรมไปรษณีย์โทรเลข กระทรวงคมนาคม ตามพระราช
บัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็น
กรมไปรษณีย์โทรเลขในสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสาร
สนเทศและการสื่อสาร โดยไม่นำไปกำหนดไว้เป็นส่วน
ราชการในกระทรวง เนื่องจากกรมไปรษณีย์โทรเลขจะ
ถูกยกเลิกไปตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรจัดสรรคลื่น
ความถี่และกำกับการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์
และกิจการโทรคมนาคม เพื่อที่จะไม่ต้องการเสนอ
แก้ไขพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพื่อ
ยุบเลิกกรมไปรษณีย์โทรเลขอีก

๒๔. มาตรา ๕๕ (บทเฉพาะกาล)

คณะกรรมการการศึกษาฯ เพิ่มขึ้นใหม่เพื่อให้
กระทรวง ทบวง กรมและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่าง
อื่นยังคงมีฐานะเป็นกรม และมีอำนาจและการจัด
ระเบียบราชการเช่นเดิมต่อไปแม้พระราชบัญญัตินี้จะมี
ผลให้บังคับจนกว่าจะมีการตราพระราชกฤษฎีกาตาม
มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๔๙ (โอนกิจการ
อำนาจหน้าที่ งบประมาณ ฯลฯ) ให้บังคับสำหรับกระทรวง
กรม หรือส่วนราชการนั้น จึงจะมีอำนาจหน้าที่และจัด
ระเบียบราชการตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่วันที่
พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวใช้บังคับ

๒๕. มาตรา ๕๖ (บทเฉพาะกาล)

คณะกรรมการการศึกษาฯ ได้เพิ่มเติมมาตรานี้ขึ้นใหม่
โดยบัญญัติให้รัฐบาลต้องรายงานค่าใช้จ่ายประจำและ
อัตรารองข้าราชการและลูกจ้างของราชการส่วนกลาง

และราชการส่วนภูมิภาคต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา
เมื่อครบกำหนดหนึ่งปีและสองปีของการใช้บังคับ
พระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่าได้มี
การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของร่างฯ นี้ที่จะไม่มี
การจัดตั้งส่วนราชการที่ไม่จำเป็นหรือเพิ่มอัตรากำลัง

สำหรับมาตราที่มีได้กล่าวถึง เป็นมาตราที่ไม่มี
การแก้ไข หรือแก้ไขถ้อยคำเล็กน้อย จึงละเว้นที่จะไม่
กล่าวถึง และโดยที่ได้มีการแก้ไขชื่อกระทรวง รวมทั้ง
การตัดกลุ่มภารกิจออกไป ทำให้ต้องจัดลำดับกรมใน
กระทรวงใหม่โดยใช้วิธีการจัดเรียงตามตัวอักษร ซึ่งมี
ผลกระทบต้องจัดลำดับ เลขที่มาตราและลำดับข้อของ
กรมในสังกัดแต่ละกระทรวงใหม่ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบ
เลขมาตราจากฉบับที่แล้วได้

อนึ่ง นอกจากการแก้ไขตามรายมาตราดังกล่าว
แล้ว คณะกรรมการการศึกษาฯ มีข้อสังเกตสำหรับพระราช
บัญญัตินี้ ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรเห็นด้วยกับข้อสังเกต
คือ

๑) ให้รัฐบาลพิจารณาโอนการควบคุม กำกับ
ดูแล บรรดารัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงาน
ในกำกับของกระทรวงต่างๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจของ
กระทรวงที่จัดตั้งขึ้นใหม่

๒) การโอนอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา
อนุญาต ให้สัมปทาน หรือมีคำสั่งใดๆ ตามกฎหมาย
จากส่วนราชการเดิมไปเป็นของส่วนราชการใหม่ ให้
พิจารณาโอนโดยไม่แยกงานที่เกี่ยวข้องออกจากกัน
และโอนอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการแห่งเดียวกัน

ที่กล่าวมาแล้วนี้ คือสาระสำคัญการพิจารณา
แก้ไขเพิ่มเติมของคณะกรรมการการศึกษาฯ ซึ่งผ่านความ
เห็นชอบจากสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สองและวาระ
ที่สามและขณะนี้กำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของ
วุฒิสภา ซึ่งมีผลเป็นประการใดจะได้นำมาเสนอใน
โอกาสต่อไป □

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
พ.ศ.

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

เหตุผล

โดยที่ระบบราชการนั้นเป็นกลไกสำคัญของประเทศในอันที่จะผลักดันให้แนวทางการบริหารประเทศตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายต่างๆ รวมทั้งการดำเนินตามแนวนโยบายของรัฐเกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนส่วนรวม การจัดกลไกของระบบราชการจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นไปของสังคม ซึ่งที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการหลายครั้ง แต่ยังคงให้มีการปฏิบัติราชการตามโครงสร้างการบริหารที่ไม่แตกต่างจากรูปแบบเดิม ซึ่งเป็นผลให้การทำงานของข้าราชการเป็นไปด้วยความล่าช้า เพราะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก และส่วนราชการต่างๆ มิได้กำหนดเป้าหมายร่วมกันและจัดกลไกการปฏิบัติงานให้มีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานเกิดความซ้ำซ้อนและกระทบต่อการให้บริการแก่ประชาชน แนวทางแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องมีการปรับปรุงระบบราชการทั้งระบบ โดยการปรับอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขึ้นใหม่ และปรับปรุงการบริหารงานโดยการจัดส่วนราชการที่ปฏิบัติงานสัมพันธ์กันรวมไว้เป็นกลุ่มงานเดียวกัน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปรับระบบการทำงานในรูปกลุ่มภารกิจ เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่มีความเกี่ยวข้องกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีเอกภาพ และเกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งจะเป็นการลดค่าใช้จ่ายในส่วนงานที่ซ้ำซ้อนกัน เมื่อจัดส่วนราชการใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้แล้วจะมีผลทำให้แนวทางการรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งจะสามารถปรับปรุงการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในระยะต่อไปได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ)

(นายอานวย คลังผา เป็นผู้เสนอ)

ร่าง
พระราชบัญญัติ
ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นไป ในกรณีที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาหลังวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

- (๑) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔
- (๒) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔
- (๓) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๕
- (๔) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๓๕
- (๕) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๓๕
- (๖) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๓๕

- (๗) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๓๕
- (๘) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๓๖
- (๙) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๓๖
- (๑๐) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๓๗
- (๑๑) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๓๗
- (๑๒) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๓๘
- (๑๓) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๓๘
- (๑๔) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๓๙
- (๑๕) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ. ๒๕๔๑
- (๑๖) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๖) พ.ศ. ๒๕๔๑
- (๑๗) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๑๘) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๑๙) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒๐) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒๑) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๑) พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒๒) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๔๓
- (๒๓) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๒๓) พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้มีกระทรวง และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักนายกรัฐมนตรี
- (๒) กระทรวงกลาโหม
- (๓) กระทรวงการคลัง
- (๔) กระทรวงการต่างประเทศ
- (๕) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- (๖) กระทรวงการศึกษา
- (๗) กระทรวงกีฬาและกิจการเยาวชน
- (๘) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- (๙) กระทรวงคมนาคม
- (๑๐) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- (๑๒) กระทรวงพลังงาน
- (๑๓) กระทรวงพาณิชย์
- (๑๔) กระทรวงมหาดไทย
- (๑๕) กระทรวงยุติธรรม
- (๑๖) กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ
- (๑๗) กระทรวงวัฒนธรรม
- (๑๘) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- (๑๙) กระทรวงสาธารณสุข
- (๒๐) กระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ

หมวด ๑ สำนักนายกรัฐมนตรี

มาตรา ๖ สำนักนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของนายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี รับผิดชอบการบริหารราชการทั่วไป เสนอแนะนโยบายและวางแผนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคง และราชการเกี่ยวกับการงบประมาณ ระบบราชการ การบริหารงานบุคคล กฎหมายและการพัฒนากฎหมาย การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติการกิจพิเศษ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักนายกรัฐมนตรีหรือส่วนราชการที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือที่มีได้อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงใดโดยเฉพาะ

มาตรา ๗ สำนักนายกรัฐมนตรี มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
 - (๒) กรมประชาสัมพันธ์
- ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี
- (๓) สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
 - (๔) สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
 - (๕) สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
 - (๖) สำนักงบประมาณ
 - (๗) สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ
 - (๘) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
 - (๙) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

หมวด ๒ กระทรวงกลาโหม

มาตรา ๘ กระทรวงกลาโหม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายนอกและภายในประเทศ การรักษาสถาปัตยกรรมแห่งชาติ สนับสนุนการพัฒนาประเทศ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงกลาโหม

มาตรา ๙ การจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับและระเบียบแบบแผนว่าด้วยการนั้น

หมวด ๓ กระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๐ กระทรวงการคลัง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเงินการคลังแผ่นดิน การประเมินราคาทรัพย์สิน การบริหารพัสดุภาครัฐ กิจการเกี่ยวกับที่ราชพัสดุ ทรัพย์สินของแผ่นดิน ภาษีอากร การรักษาการ กิจการหารายได้ที่รัฐมีอำนาจดำเนินการได้แต่ผู้เดียวตามกฎหมายและไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการอื่น การบริหารหนี้สาธารณะ การบริหารและการพัฒนารัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการคลังหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๑ กระทรวงการคลัง มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมธนารักษ์
- (๔) กรมบัญชีกลาง
- (๕) กรมศุลกากร
- (๖) กรมสรรพสามิต

- (๗) กรมสรรพากร
- (๘) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
- (๙) สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
- (๑๐) สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

หมวด ๔ กระทรวงการต่างประเทศ

มาตรา ๑๒ กระทรวงการต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการต่างประเทศ และราชการอื่นตามที่ได้มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการต่างประเทศหรือส่วนราชการ ที่สังกัดกระทรวงการต่างประเทศ

มาตรา ๑๓ กระทรวงการต่างประเทศมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมการกงสุล
- (๔) กรมพิธีการทูต
- (๕) กรมยุโรป
- (๖) กรมวิเทศสหการ
- (๗) กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
- (๘) กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย
- (๙) กรมสารนิเทศ
- (๑๐) กรมองค์การระหว่างประเทศ
- (๑๑) กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้
- (๑๒) กรมอาเซียน
- (๑๓) กรมเอเชียตะวันออก
- (๑๔) กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา

หมวด ๕

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๑๔ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัว และชุมชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๑๕ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- (๔) สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- (๕) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

หมวด ๖

กระทรวงการศึกษา

มาตรา ๑๖ กระทรวงการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการศึกษาหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการศึกษา

มาตรา ๑๗ การจัดระเบียบราชการกระทรวงการศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

หมวด ๗
กระทรวงกีฬาและกิจกรรมเยาวชน

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

มาตรา ๑๘ กระทรวงกีฬาและกิจกรรมเยาวชน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนและ พัฒนาการกีฬา การศึกษาด้านกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเยาวชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกีฬาและกิจกรรมเยาวชนหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงกีฬาและกิจกรรม เยาวชน

มาตรา ๑๙ กระทรวงกีฬาและกิจกรรมเยาวชน มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) สำนักงานพัฒนาการกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเยาวชน

หมวด ๘
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มาตรา ๒๐ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเกษตรกรรม ส่งเสริมและ พัฒนาเกษตรกร ระบบสหกรณ์ รวมตลอดทั้งกระบวนการผลิตและสินค้าเกษตรกรรม และราชการอื่นตาม ที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์

มาตรา ๒๑ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมชลประทาน
- (๔) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
- (๕) กรมประมง
- (๖) กรมปศุสัตว์
- (๗) กรมพัฒนาที่ดิน
- (๘) กรมวิชาการเกษตร

- (๙) กรมส่งเสริมการเกษตร
- (๑๐) กรมส่งเสริมสหกรณ์
- (๑๑) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- (๑๒) สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
- (๑๓) สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

หมวด ๙ กระทรวงคมนาคม

มาตรา ๒๒ กระทรวงคมนาคม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการขนส่ง ธุรกิจการขนส่ง การวางแผนจราจร และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงคมนาคมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงคมนาคม

มาตรา ๒๓ กระทรวงคมนาคม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี
- (๔) กรมการขนส่งทางบก
- (๕) กรมการขนส่งทางอากาศ
- (๖) กรมทางหลวง
- (๗) สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

หมวด ๑๐ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มาตรา ๒๔ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงวนอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มาตรา ๒๕ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมควบคุมมลพิษ
- (๔) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
- (๕) กรมทรัพยากรธรณี
- (๖) กรมทรัพยากรน้ำ
- (๗) กรมป่าไม้
- (๘) กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- (๙) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวด ๑๑

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มาตรา ๒๖ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน ส่งเสริม พัฒนา และดำเนินกิจการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การอุดมศึกษา และการสถิติ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มาตรา ๒๗ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมอุดมศึกษา
- (๔) สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หมวด ๑๒

กระทรวงพลังงาน

มาตรา ๒๘ กระทรวงพลังงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาพัฒนา และบริหารจัดการ พลังงาน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงพลังงานหรือส่วน ราชการที่สังกัดกระทรวงพลังงาน

มาตรา ๒๙ กระทรวงพลังงาน มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ
- (๔) กรมธุรกิจพลังงาน
- (๕) กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน
- (๖) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

หมวด ๑๓ กระทรวงพาณิชย์

มาตรา ๓๐ กระทรวงพาณิชย์ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการค้าและธุรกิจบริการการคุ้มครองผู้บริโภคและทรัพย์สินทางปัญญา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวง พาณิชย์หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงพาณิชย์

มาตรา ๓๑ กระทรวงพาณิชย์ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมการค้าต่างประเทศ
- (๔) กรมการค้าภายใน
- (๕) กรมการประกันภัย
- (๖) กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ
- (๗) กรมทรัพย์สินทางปัญญา
- (๘) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า
- (๙) กรมส่งเสริมการค้าส่งออก
- (๑๐) สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

หมวด ๑๔ กระทรวงมหาดไทย

มาตรา ๓๒ กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การพัฒนาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียนราษฎร ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัย และการพัฒนาเมือง และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย

มาตรา ๓๓ กระทรวงมหาดไทย มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมการปกครอง
- (๔) กรมการพัฒนาชุมชน
- (๕) กรมที่ดิน
- (๖) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) กรมโยธาธิการและผังเมือง
- (๘) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หมวด ๑๕ กระทรวงยุติธรรม

มาตรา ๓๔ กระทรวงยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกระบวนการยุติธรรม เสริมสร้างและอำนวยความยุติธรรมในสังคม และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม

มาตรา ๓๕ กระทรวงยุติธรรม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมคุมประพฤติ
- (๔) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

- (๕) กรมตรวจคนเข้าเมือง
- (๖) กรมบังคับคดี
- (๗) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- (๘) กรมราชทัณฑ์
- (๙) กรมสอบสวนคดีพิเศษ
- (๑๐) สำนักงานกิจการยุติธรรม
- (๑๑) สถาบันนิติวิทยาศาสตร์
- ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี
- (๑๒) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- (๑๓) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

หมวด ๑๖

กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ

มาตรา ๓๖ กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาอาชีพ ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ

มาตรา ๓๗ กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมการจัดหางาน
- (๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- (๖) สำนักงานประกันสังคม

หมวด ๑๗

กระทรวงวัฒนธรรม

มาตรา ๓๘ กระทรวงวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม และ

ราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงวัฒนธรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

มาตรา ๓๙ กระทรวงวัฒนธรรม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมการศาสนา
- (๔) กรมศิลปากร
- (๕) สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

หมวด ๑๘

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มาตรา ๔๐ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มาตรา ๔๑ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมวิทยาศาสตร์บริการ
- (๔) สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

หมวด ๑๙

กระทรวงสาธารณสุข

มาตรา ๔๒ กระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชนและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

มาตรา ๔๓ กระทรวงสาธารณสุข มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
- (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
- (๓) กรมการแพทย์
- (๔) กรมควบคุมโรค
- (๕) กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- (๖) กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- (๗) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
- (๘) กรมสุขภาพจิต
- (๙) กรมอนามัย
- (๑๐) สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

หมวด ๒๐

กระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ

มาตรา ๔๔ กระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม การส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาผู้ประกอบการและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ

มาตรา ๔๕ กระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานรัฐมนตรี
 - (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง
 - (๓) กรมโรงงานอุตสาหกรรม
 - (๔) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
 - (๕) กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
 - (๖) สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย
 - (๗) สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
 - (๘) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
- ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี
- (๙) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง

มาตรา ๔๖ ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีดังต่อไปนี้

(๑) สำนักราชเลขาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเลขาธิการในพระองค์พระมหากษัตริย์

(๒) สำนักพระราชวังมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการพระราชวัง ตลอดจนดูแลรักษาทรัพย์สิน และผลประโยชน์ของพระมหากษัตริย์

(๓) สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(๔) สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวิจัยและอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

(๕) ราชบัณฑิตยสถาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการค้นคว้า วิจัย และเผยแพร่ทางวิชาการ และอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

(๖) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

(๗) สำนักงานอัยการสูงสุด มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวงดำเนินคดีแพ่งและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ และอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

ส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) มีฐานะเป็นกรม อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี

ส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง (๗) มีฐานะเป็นกรม อยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๗ ให้โอนบรรดากิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้สิน และภาระผูกพัน ทั้งปวงของกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการอื่นที่ถูกยุบเลิกตามมาตรา ๓ ไปเป็นของกระทรวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ โดยกิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้สิน และภาระผูกพันของกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการอื่นใดจะโอนไปเป็นของส่วนราชการใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวจะกำหนดให้ การกำหนดรายละเอียดบางกรณีเป็นไปตามมติของคณะรัฐมนตรีหรือประกาศของรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องก็ได้

มาตรา ๔๘ ให้โอนบรรดาข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงทบวง กรม และ
ส่วนราชการอื่นที่ถูกยุบเลิกตามมาตรา ๓ ไปเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวง กรม
หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ในพระราช
กฤษฎีกาดังกล่าวจะกำหนดให้การกำหนดรายละเอียดบางกรณีเป็นไปตามมติของคณะรัฐมนตรีหรือ
ประกาศของรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องก็ได้

มาตรา ๔๙ บรรดาอำนาจหน้าที่ที่มีบทกฎหมายกำหนดให้เป็นของส่วนราชการที่ถูกยุบเลิก
ตามมาตรา ๓ หรือของรัฐมนตรี ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการนั้น ให้โอนไปเป็น
ของส่วนราชการ หรือของรัฐมนตรี ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการอื่นตามที่กำหนด
ในพระราชกฤษฎีกา

ในการโอนอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ถ้าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของคณะ
กรรมการตามกฎหมายใด หรือแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้อง
กับการโอนอำนาจหน้าที่และเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว ให้กระทำได้โดยการตราเป็นพระราช
กฤษฎีกา โดยในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวจะกำหนดเงื่อนไขหรือเงื่อนไขเวลาให้ส่วนราชการที่ถูกยุบเลิก
รัฐมนตรี ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการนั้น ยังคงมีอำนาจหน้าที่เดิมต่อไป เพื่อ
ประโยชน์ในการบริหารราชการให้มีความต่อเนื่องกันก็ได้

ให้ถือว่าพระราชกฤษฎีกาตามมาตรานี้มีผลเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมบรรดาบทกฎหมายในส่วนที่
เกี่ยวข้องด้วย

มาตรา ๕๐ ให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รัฐมนตรี
ว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและ
สหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
มหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมของกระทรวงที่ถูกยุบเลิก
ตามมาตรา ๓ และรัฐมนตรีช่วยว่าการของกระทรวงดังกล่าว เป็นรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
พาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
แรงงานและพัฒนาอาชีพ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
การศึกษา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ
และรัฐมนตรีช่วยว่าการที่เกี่ยวข้องของกระทรวงตามมาตรา ๕ ตามลำดับ จนกว่าจะมีประกาศพระบรม
ราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรัฐมนตรีใหม่

มาตรา ๕๑ ให้เปลี่ยนชื่อสำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติเป็นสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานตามพระราชบัญญัตินี้ และให้บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งใดที่อ้างถึงสำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติให้หมายความถึงสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๒ ในระหว่างที่ยังมิได้จัดระเบียบราชการกระทรวงการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ให้กระทรวงการศึกษามีส่วนราชการภายในกระทรวงตามที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมบัญญัติไว้สำหรับกระทรวงศึกษาธิการ เว้นแต่ส่วนราชการใดของกระทรวงศึกษาธิการที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้อยู่ในสังกัดของกระทรวง ทบวง กรมอื่นแล้ว

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ มีฐานะเป็นกรมอยู่ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการจัดระเบียบกระทรวงการศึกษาดังกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

มาตรา ๕๓ ให้ทบวงมหาวิทยาลัยและส่วนราชการที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งถูกยกเลิกโดยมาตรา ๓ ยังคงเป็นทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวงและส่วนราชการที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยต่อไปและให้มีรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย และข้าราชการในทบวงมหาวิทยาลัย และในส่วนราชการที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่อไป ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการจัดระเบียบราชการกระทรวงการศึกษาดังกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

มาตรา ๕๔ ให้กรมไปรษณีย์โทรเลข กระทรวงคมนาคมตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นกรมไปรษณีย์โทรเลข อยู่ในสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการยุบเลิกกรมไปรษณีย์โทรเลขตามบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยองค์การจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม

มาตรา ๕๕ ภายใต้บังคับวรรคสอง ให้กระทรวง กรม และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยังคงมีอำนาจหน้าที่และการจัดระเบียบราชการเช่นเดิมต่อไป เว้นแต่กระทรวงกลาโหม สำนักราชเลขาธิการสำนักพระราชวัง สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ราชบัณฑิตยสถาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีอำนาจหน้าที่และการจัดระเบียบราชการตามพระราชบัญญัตินับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เมื่อมีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๔๙ ใช้บังคับสำหรับ
กระทรวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม แห่ใดแล้ว ให้กระทรวง กรม หรือ
ส่วนราชการนั้น มีอำนาจหน้าที่และการจัดระเบียบราชการตามพระราชบัญญัตินี้ นับแต่วันที่พระราช
กฤษฎีกาดังกล่าวใช้บังคับเป็นต้นไป

ในกรณีที่มีการจัดระเบียบราชการของกระทรวงใดเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้แล้ว ถ้า
กระทรวงนั้นมีตำแหน่งรองปลัดกระทรวงและผู้ช่วยปลัดกระทรวงเกินกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และเป็นกรณีที่ไม่สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นในกระทรวงนั้น
หรือกระทรวงอื่นที่เหมาะสมได้ ให้ตำแหน่งรองปลัดกระทรวงและผู้ช่วยปลัดกระทรวงดังกล่าวยังคงมีต่อไป
ได้ แต่ต้องไม่เกินสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๕๖ ให้รัฐบาลรายงานค่าใช้จ่ายประจำและอัตราของข้าราชการและลูกจ้างของราชการ
ส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา เมื่อครบกำหนดหนึ่งปีและสองปี
ของการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

.....

.....

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

หลักการ

- (๑) กำหนดแนวทางการบริหารราชการเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (เพิ่มมาตรา ๕/๘ ๓/๑)
- (๒) กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจ และอธิบดี เพื่อให้ชัดเจน และมีการกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๐ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๓๒)
- (๓) กำหนดการจัดส่วนราชการของกระทรวงและส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และกำหนดการจัดตั้งส่วนราชการของกระทรวงที่มีการกิจโดยเฉพาะซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นระดับอธิบดีได้ โดยถือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๕ และมาตรา ๑๙ และเพิ่มมาตรา ๑๔ วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก)
- (๔) กำหนดให้ส่วนราชการในกระทรวงมีการวางแผนและประสานกิจกรรม การใช้งบประมาณ และทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และบรรลุเป้าหมายของกระทรวง (เพิ่มมาตรา ๑๖ วรรคห้า และมาตรา ๑๙/๑)
- (๕) กำหนดให้คณะรัฐมนตรีอาจกำหนดให้มีการมอบอำนาจการดำเนินการและการฟ้องคดีและดำเนินคดีแทนกระทรวง ทบวง กรม เพื่อเป็นการลดขั้นตอนและกระจายอำนาจเพิ่มขึ้น (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๓๔ วรรคห้าสี่)
- (๖) กำหนดการบริหารราชการในต่างประเทศ เพื่อให้การปฏิบัติราชการในต่างประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว (เพิ่มหมวด ๗ การบริหารราชการในต่างประเทศ)
- (๗) กำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาและจัดระเบียบราชการเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงส่วนราชการและการบริหารราชการ (เพิ่มส่วนที่ ๔ คณะกรรมการพัฒนาและจัดระเบียบราชการ)

เหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระบบบริหารราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้การบริหารราชการแนวทางใหม่ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน มีกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการกำกับการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้กระทรวงสามารถจัดการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ จึงกำหนดให้มีรูปแบบการบริหารใหม่ โดยกระทรวงสามารถแยกส่วนราชการจัดตั้งเป็นหน่วยงานตามภาระหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับเป้าหมายของงานที่จะต้องปฏิบัติ และกำหนดให้มีกลุ่มภารกิจของส่วนราชการต่างๆ ที่มีงานสัมพันธ์กัน เพื่อที่จะสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันได้ และมีผู้รับผิดชอบกำกับการบริหารงานของกลุ่มภารกิจนั้นโดยตรง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว รวมทั้งให้มีการประสานการปฏิบัติงาน และการใช้งบประมาณเพื่อที่จะให้การบริหารงานของทุกส่วนราชการบรรลุเป้าหมายของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน มีการมอบหมายงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และสมควรกำหนดการบริหารราชการในต่างประเทศให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติหน้าที่และสามารถปฏิบัติการได้อย่างรวดเร็วและมีเอกภาพ โดยมีหัวหน้าคณะผู้แทนเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารราชการ นอกจากนี้สมควรให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบอบการปกครองเพื่อเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลการจัดส่วนราชการและการปรับปรุงระบบการทำงานของภาคราชการให้มีการจัดระบบราชการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ

สภาผู้แทนราษฎรได้เห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตการแก้ไขเพิ่มเติมหลักการและเหตุผลให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรี ตามข้อบังคับฯ ข้อ ๘๘ และเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาของวุฒิสภา จึงขอส่งหลักการและเหตุผลที่ได้แก้ไขมาเพื่อพิจารณา

ร่าง
พระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นไป ในกรณี
ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หลังวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวัน
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
แผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔

“มาตรา ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการ
ปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น
การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้
โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน

การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ของมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“สำนักนายกรัฐมนตรีมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงานในสำนักนายกรัฐมนตรีให้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะรัฐมนตรีแถลงไว้ต่อรัฐสภาหรือที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติ โดยจะให้มีรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการก็ได้

ในกรณีที่มีรองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีหรือมีทั้งรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี การสั่งและการปฏิบัติราชการของรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีให้เป็นไปตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

ในระหว่างที่คณะรัฐมนตรีต้องอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าคณะรัฐมนตรีที่ตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่เพราะนายกรัฐมนตรีตาย ขาดคุณสมบัติ ต้องคำพิพากษาให้จำคุก สภาผู้แทนราษฎรมีมติไม่ไว้วางใจ ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่าความเป็นรัฐมนตรีของนายกรัฐมนตรีสิ้นสุดลง หรือวุฒิสภามีมติให้ถอดถอนจากตำแหน่ง ให้คณะรัฐมนตรีมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรีคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกรัฐมนตรี ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองนายกรัฐมนตรีหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้คณะรัฐมนตรีมอบหมายให้รัฐมนตรีคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

ในระหว่างที่คณะรัฐมนตรีต้องอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าคณะรัฐมนตรีที่ตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่ ให้คณะรัฐมนตรีดังกล่าวอำนวยความสะดวกให้หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการใดๆ เท่าที่จำเป็น เพื่อรับแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินจากนายกรัฐมนตรีคนใหม่มาเตรียมการดำเนินการได้”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๕ ในสำนักนายกรัฐมนตรี อาจมีส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีได้ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคห้าของมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔

“ให้นำความในมาตรา ๑๙/๑ มาใช้บังคับแก่ราชการของสำนักนายกรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและส่วนราชการที่มีได้ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีด้วยโดยอนุโลม”

มาตรา ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก ของมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔

“ในกระทรวงจะตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการเพื่อรับผิดชอบภาระหน้าที่ใดโดยเฉพาะซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการดังกล่าวเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดีก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นให้อธิบดีหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่สำหรับส่วนราชการนั้นเช่นเดียวกับอธิบดี ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และให้คณะกรรมการสามัญประจำกระทรวงทำหน้าที่คณะกรรมการสามัญประจำกรมสำหรับส่วนราชการนั้น

การตราพระราชกฤษฎีกาตามวรรคสี่ให้กระทำได้ในกรณีเป็นการยุบ รวม หรือโอนกรมในกระทรวงใดมาจัดตั้งเป็นส่วนราชการตามวรรคสี่ในกระทรวงนั้นหรือกระทรวงอื่น โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งหรืออัตราของข้าราชการหรือลูกจ้างเพิ่มขึ้น และให้นำความในมาตรา ๘ ทวิ และมาตรา ๘ เบญจ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การแต่งตั้งอธิบดีหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นของส่วนราชการตามวรรคสี่ ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ และให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๙ กระทรวงมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

การจัดระเบียบราชการในกระทรวงหนึ่งๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ส่วนการจัดระเบียบราชการในกระทรวงที่เกี่ยวกับการทหาร และการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น”

มาตรา ๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔

“มาตรา ๑๙/๑ ให้ปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจและหัวหน้าส่วนราชการตั้งแต่ระดับกรมขึ้นไป วางแผนและประสานกิจกรรมให้มีการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ในกระทรวงร่วมกันเพื่อให้

เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และบรรลุเป้าหมายของกระทรวง

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้ากลุ่มภารกิจดังกล่าวจะมีมติให้นำงบประมาณที่แต่ละส่วนราชการได้รับจัดสรรมาดำเนินการและใช้จ่ายร่วมกันก็ได้”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๐ ภายใต้บังคับบทบัญญัติมาตรา ๑๑ ในกระทรวงหนึ่ง ให้มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงานในกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะรัฐมนตรีแถลงไว้ต่อรัฐสภาหรือที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติ โดยจะให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการก็ได้

ในกรณีที่รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง การสั่งหรือการปฏิบัติราชการของรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมอบหมาย

ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม แต่มิได้สังกัดกระทรวง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงจะมอบหมายให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงปฏิบัติราชการแทนก็ได้”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๑ ในกระทรวงให้มีปลัดกระทรวงคนหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) รับผิดชอบควบคุมราชการประจำในกระทรวง แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ กำกับการทำงานของส่วนราชการในกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในกระทรวงให้มีเอกภาพสอดคล้องกัน รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวง

(๒) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการของส่วนราชการในกระทรวงรองจากรัฐมนตรี

(๓) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง

ในการปฏิบัติราชการของปลัดกระทรวงตามวรรคหนึ่ง จะให้มีรองปลัดกระทรวงคนหนึ่งเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการตามที่ปลัดกระทรวงมอบหมายก็ได้

ภายในกระทรวงจะออกกฎกระทรวงกำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมตั้งแต่สองส่วนราชการขึ้นไปอยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจเดียวกันก็ได้ โดยให้แต่ละกลุ่มภารกิจมีผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีคนหนึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจรับผิดชอบราชการและบังคับบัญชาข้าราชการของส่วนราชการในกลุ่มภารกิจนั้น โดยปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงหรือขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง และในกรณี

ที่ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อปลัดกระทรวงตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง

ในกลุ่มภารกิจเดียวกัน หัวหน้ากลุ่มภารกิจอาจกำหนดให้ส่วนราชการของส่วนราชการระดับกรมแห่งหนึ่งปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับสารบรรณ บุคลากร การเงิน การพัสดุ หรือการบริหารงานทั่วไปให้แก่ส่วนราชการระดับกรมแห่งอื่นภายใต้กลุ่มภารกิจเดียวกันก็ได้

กระทรวงใดมิได้จัดให้มีกลุ่มภารกิจ และมีปริมาณงานมาก จะให้มีรองปลัดกระทรวงเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการเพิ่มขึ้นเป็นสองคนก็ได้

ในกรณีที่กระทรวงใดมีการจัดกลุ่มภารกิจ จะให้มีรองปลัดกระทรวงเพิ่มขึ้นเป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจก็ได้ และให้อำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวงที่เกี่ยวกับราชการของส่วนราชการในกลุ่มภารกิจเป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มภารกิจนั้น ทั้งนี้ เว้นแต่จะมีกฎกระทรวงกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๒ กรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการของกรม หรือตามกฎหมายว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของกรม”

ในกรมหนึ่งมีอธิบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง และในกรณีที่กฎหมายอื่นกำหนดอำนาจหน้าที่ของอธิบดีไว้เป็นการเฉพาะ การใช้อำนาจและการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรีแถลงไว้ต่อรัฐสภาหรือที่คณะรัฐมนตรีกำหนดหรืออนุมัติ และนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย

ในกรมหนึ่งจะให้มีรองอธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการรองจากอธิบดีและช่วยอธิบดีปฏิบัติราชการก็ได้

รองอธิบดีมีอำนาจหน้าที่ตามที่อธิบดีกำหนดหรือมอบหมาย”

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในวรรคสี่ของมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“คณะรัฐมนตรีอาจกำหนดให้มีการมอบอำนาจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตลอดจนการมอบอำนาจให้ทำนิติกรรม ฟ้องคดีและดำเนินคดีแทนกระทรวง ทบวง กรม หรือกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขในการมอบอำนาจให้ผู้มอบอำนาจหรือผู้รับมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งต้องปฏิบัติก็ได้”

มาตรา ๑๔ ให้เพิ่มความต่อไปนีในส่วนที่ ๑ การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง เป็นหมวด ๗ การบริหารราชการในต่างประเทศ มาตรา ๕๐/๑ มาตรา ๕๐/๒ มาตรา ๕๐/๓ มาตรา ๕๐/๔ มาตรา ๕๐/๕ และมาตรา ๕๐/๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔

“หมวด ๗
การบริหารราชการในต่างประเทศ

มาตรา ๕๐/๑ ในหมวดนี้

“คณะผู้แทน” หมายความว่า บรรดาข้าราชการฝ่ายพลเรือน หรือข้าราชการฝ่ายทหารประจำการในต่างประเทศซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ สถานกงสุล สถานรองกงสุล ส่วนราชการของกระทรวงการต่างประเทศซึ่งเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นและปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ และคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ

“หัวหน้าคณะผู้แทน” หมายความว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนตามระเบียบพิธีการทูต หรือระเบียบพิธีการกงสุล ในกรณีของคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนราชการซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ

“รองหัวหน้าคณะผู้แทน” หมายความว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าคณะผู้แทน ในกรณีของคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนราชการ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในลักษณะเดียวกัน

มาตรา ๕๐/๒ ให้หัวหน้าคณะผู้แทนเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติทำให้เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการในต่างประเทศ และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบุคคลในคณะผู้แทน และจะให้มีรองหัวหน้าคณะผู้แทนเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าคณะผู้แทนก็ได้

การสั่งและการปฏิบัติราชการของกระทรวง ทบวง กรม ต่อบุคคลในคณะผู้แทนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

หัวหน้าคณะผู้แทนอาจมอบอำนาจให้บุคคลในคณะผู้แทนปฏิบัติราชการแทนตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๕๐/๓ ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะผู้แทน หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองหัวหน้าคณะผู้แทนรักษาราชการแทน

ในกรณีที่ไม่มีรองหัวหน้าคณะผู้แทนที่จะรักษาราชการแทนตามวรรคหนึ่ง หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งใดอันเป็นบุคคลในคณะผู้แทน หรือมีแต่บุคคลดังกล่าวไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้การรักษาราชการแทนหัวหน้าคณะผู้แทนหรือผู้ดำรงตำแหน่งใดอันเป็นบุคคลในคณะผู้แทน เป็นไปตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับข้าราชการฝ่ายทหารประจำการในต่างประเทศ

มาตรา ๕๐/๔ หัวหน้าคณะผู้แทนมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) บริหารราชการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๒) บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มอบหมายหรือตามที่นายกรัฐมนตรีสั่งการในฐานะหัวหน้ารัฐบาล

(๓) บังคับบัญชาบุคคลในคณะผู้แทน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม หรือมติของคณะรัฐมนตรีหรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี

(๔) รายงานข้อเท็จจริงและความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติราชการของบุคคลในคณะผู้แทน เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการต้นสังกัดเกี่ยวกับการแต่งตั้งและการเลื่อนชั้นเงินเดือน

(๕) กำกับการปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่มีใช้บุคคลในคณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในประเทศที่ตนมีอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดเอกภาพและเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี หรือยับยั้งการกระทำใดๆ ของข้าราชการดังกล่าวที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม มติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรี

มาตรา ๕๐/๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีว่าการทบวง ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดีหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า อาจมอบอำนาจให้หัวหน้าคณะผู้แทนปฏิบัติราชการแทนได้ ในการนี้ให้นำความในมาตรา ๓๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อมีการมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งโดยชอบแล้ว ผู้รับมอบอำนาจมีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจนั้น และจะมอบอำนาจนั้นให้แก่ผู้อื่นต่อไปไม่ได้ เว้นแต่เป็นการมอบอำนาจต่อไปให้บุคคลในคณะผู้แทนตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

เมื่อได้มีการมอบอำนาจแล้ว หัวหน้าคณะผู้แทนมีหน้าที่กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจ และให้มีอำนาจแนะนำและแก้ไขการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจได้

มาตรา ๕๐/๖ การที่กระทรวง ทบวง กรม จะมอบอำนาจหรือมีคำสั่งใดที่เกี่ยวข้องไปยังหัวหน้าคณะผู้แทน ให้แจ้งผ่านกระทรวงการต่างประเทศ”

มาตรา ๑๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นส่วนที่ ๔ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มาตรา ๗๑/๑ มาตรา ๗๑/๒ มาตรา ๗๑/๓ มาตรา ๗๑/๔ มาตรา ๗๑/๕ มาตรา ๗๑/๖ มาตรา ๗๑/๗ มาตรา ๗๑/๘ มาตรา ๗๑/๙ และมาตรา ๗๑/๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔

“ส่วนที่ ๔

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

มาตรา ๗๑/๑ ให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ร.” ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน รัฐมนตรีหนึ่งคนที่นายกรัฐมนตรีกำหนดเป็นรองประธาน ผู้ซึ่งคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายหนึ่งคน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินสิบคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในทางด้านนิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ การบริหารธุรกิจ การเงิน การคลัง จิตวิทยาองค์การ และสังคมวิทยา อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยสามคนต้องทำงานเต็มเวลา

เลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

มาตรา ๗๑/๒ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

มาตรา ๗๑/๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒินั้นปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใหม่

มาตรา ๗๑/๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๗๑/๒

(๔) คณะรัฐมนตรีให้ออก

มาตรา ๗๑/๕ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระและยังมีได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

เมื่อตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงก่อนวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายในสามสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้

มาตรา ๗๑/๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอื่นยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับเวลาที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ยังอยู่ในตำแหน่ง

มาตรา ๗๑/๗ การประชุม ก.พ.ร. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม ไม่ว่ากรรมการดังกล่าวจะเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานเต็มเวลาหรือไม่

ในการประชุม ก.พ.ร. ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๗๑/๘ การปฏิบัติหน้าที่และค่าตอบแทนของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ต้องทำงานเต็มเวลาให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๗๑/๙ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการขึ้นเป็นส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมตามมาตรา ๑๔ วรรคสี่ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อรับผิดชอบในงานเลขานุการของ ก.พ.ร. และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ.ร. กำหนด โดยมีเลขาธิการ ก.พ.ร. ซึ่งมีฐานะเป็นอธิบดี เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ให้เลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งการแต่งตั้งให้นายกรัฐมนตรีนำเสนองานต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ

มาตรา ๗๑/๑๐ ก.พ.ร. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ซึ่งรวมถึงโครงสร้างระบบราชการ ระบบงบประมาณ ระบบบุคลากร มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ค่าตอบแทน และวิธีปฏิบัติราชการอื่น ให้เป็นไปตามมาตรา ๓/๑ โดยจะเสนอแนะให้มีการกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการก็ได้

(๒) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อนุวัยางานอื่นของรัฐที่มีได้อยู่ในกำกับของราชการฝ่ายบริหารตามที่หน่วยงานดังกล่าวร้องขอ

(๓) รายงานต่อคณะรัฐมนตรีในกรณีที่มีการดำเนินการขัดหรือไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๓/๑

(๔) เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการจัดตั้ง การรวม การโอน การยุบเลิก การกำหนดชื่อ การเปลี่ยนชื่อ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนราชการภายในของ ส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่น

(๕) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาและกฎที่ออกตามพระราช บัญญัตินี้

(๖) ดำเนินการให้มีการชี้แจงทำความเข้าใจแก่ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและ ประชาชนทั่วไป รวมตลอดทั้งการฝึกอบรม

(๗) ติดตาม ประเมินผล และแนะนำเพื่อให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้และรายงานต่อ คณะรัฐมนตรีพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

(๘) ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายว่าด้วยการ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา มติของคณะ กรรมการตามข้อนี้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

(๙) เรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใดมาชี้แจงหรือแสดงความเห็นประกอบการพิจารณา

(๑๐) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการพัฒนาและจัดระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา

(๑๑) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามที่ มอบหมาย และจะกำหนดอัตราเบี้ยประชุมหรือค่าตอบแทนอื่นด้วยก็ได้

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๑๖ ในวาระเริ่มแรก ให้ ก.พ.ร. ดำเนินการเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้มีการ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบราชการ ระบบงบประมาณ ระบบบุคลากร การปรับเปลี่ยนส่วนราชการเป็นองค์การ มหาชน หรือองค์กรรูปแบบอื่นที่มีใช้ส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ

มาตรา ๑๗ ให้แก้ไขคำว่า “สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี” ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นคำว่า “สำนักงานรัฐมนตรี” ทุกแห่ง

มาตรา ๑๘ ให้ดำเนินการแต่งตั้ง ก.พ.ร. ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราช บัญญัตินี้ใช้บังคับ

ให้โอนงบประมาณและบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตามที่นายกรัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ให้อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๘ ทวิ และมาตรา ๘ สัตต ในส่วนที่เกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร.

ให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คงมีอำนาจหน้าที่เท่าที่ไม่ซ้ำกับอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร.

ให้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อกำหนดภารกิจของ ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม ซึ่งต้องทำให้แล้วเสร็จและเสนอสภาผู้แทนราษฎรภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๙ ให้บทบัญญัติมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ก่อนการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ คงใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติม ให้นำกรณีในส่วนราชการใดขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีไปบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

.....

.....

การปฏิรูประบบบริหารราชการ

กับการปรับตัวของข้าราชการไทยยุคใหม่

มิชัย ฤทธิพันธุ์*

การปฏิรูประบบราชการ เป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพของส่วนราชการ รวมทั้งเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติราชการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างและวิธีปฏิบัติราชการ คนที่เป็นต้นคิดทำก็บอกว่าพูดเรื่องนี้มานานถึงสองปีแล้ว ทุกคนจึงควรจะรู้ว่ากำลังทำอะไรกันอยู่

แต่ในความเป็นจริงในกระทรวงแต่ละกระทรวงมีคนรู้กันน้อยมาก นอกจากนั้น ถ้าใครก็ไม่ค่อยมีใครรู้จริงๆ เพราะถึงแม้จะได้มีการทำ workshop กันมาหลายครั้ง มีการพูดจากันในระดับสูงกันมาเป็นสิบครั้ง แต่ก็จำกัดอยู่แต่เพียงเท่านั้น คนซึ่งเป็นจักรกลสำคัญเป็นแสนเป็นล้านคนไม่ได้มีส่วนร่วมรู้ด้วยว่า กำลังทำอะไรกัน รายละเอียดเป็นอย่างไร กำลังจะไปไหน ส่วนใหญ่รู้แต่เพียงว่าในวันที่ ๑ ตุลาคมนี้ ทุกอย่างจะเปลี่ยนแปลงไปหมด จะมีการสลับสับเปลี่ยนทั้งชื่อกรม ชื่อกระทรวงเจ้าสังกัด อำนาจหน้าที่ บางส่วนก็ยุบ บางส่วนก็ขยาย ครั้นพอถามเข้าจริงๆ ว่า ส่วนไหนไปอยู่ที่ไหน ใครจะไปทำหน้าที่อะไร ดูเหมือนจะมีน้อยคนเท่านั้นที่รู้ว่าเป็นอย่างไร

ในระยะเวลาที่มีการทำ workshop นั้น ผู้เขียนได้รับเชิญให้ไปร่วมฟังด้วย ๓ - ๔ ครั้ง ตลอดเวลาก็รู้แต่เพียงว่าจะมีการจัดกลุ่มส่วนราชการกันใหม่ มีการซอยให้เล็กลงบ้าง และเพิ่มหน่วยงานขึ้นใหม่บ้าง แต่ในส่วนที่ว่างงานใดจะไปอยู่ที่ไหน จะโอนกันอย่างไร ยังเป็นภาพเงาๆ อยู่ และที่สำคัญจะปฏิรูประบบบริหารและขบวนการในการทำงานกันอย่างไร ดูเหมือนจะไม่มีการพูดกันอย่างจริงจังเท่าใดนัก ทั้งๆ ที่เป็นหัวใจสำคัญ

*อดีตประธานวุฒิสภา

เมื่อถึงคราวที่จะต้องเขียนออกมาเป็นกฎหมาย ผู้เขียนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับเขาด้วย ถึงตอนนั้นจึงพบว่าไม่ได้ล้าสมัยอยู่คนเดียว ปรากฏว่า คนที่ไม่ช่วยกันทำร่างกฎหมายยังไม่ค่อยรู้พอๆ กัน จึงต้องทำกันไปช่วยกันคิดไป ตีติงกันไป จนได้โครงร่างคร่าวๆ เพื่อนำไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคณะรัฐมนตรีได้ดูว่า หน้าตาจะออกมาทำนองนี้ ตอนพิมพ์ร่างจึงต้องพิมพ์ไว้ที่หัวกระดาษว่าเป็น “ร่างเบื้องต้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา” เพราะเดากันอยู่แล้วว่าหากร่างนี้เกิดเผยแพร่ไปก่อนเวลาอันควร คนจะเข้าใจผิดวิพากษ์วิจารณ์เอาได้ ซึ่งก็เป็นจริงอย่างที่คาดเดาไว้ แต่ก็เป็นประโยชน์ เพราะสามารถนำมาเป็นแนวในการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนเป็นร่างอย่างที่เห็นกันอยู่ในขณะนี้

ในการสัมมนาในวันนั้น เข้าใจว่าจะมีคนซึ่งรู้เรื่องนี้ดีที่สุดในเมืองไทยมาพูดให้ฟัง คนที่รู้เรื่องดีคือ คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. กับคุณชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศานต์ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา สำหรับคุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ นั้น เพราะทั้งหลักทั้งต้นคิดแต่เรื่องนี้มาโดยตลอดเป็นระยะเวลา ๒ ปี บางที่ท่าน คิดๆ ไปท่านก็นึกว่าคนอื่นพลอยรู้ไปด้วยแล้วก็มี สิ่งที่จะกล่าวในวันนี้ จึงจะพูดเป็นภูมิหลังโดยภาพกว้างๆ ว่า ในตอนที่ทำกันนั้นเมื่อไรเป็นเครื่องผลักดันหรือเป็นเครื่องเตือนใจให้ต้องทำ

ต้องยอมรับว่า ระบบราชการซึ่งวางรากฐานกันมาเป็นร้อยปีได้วางไว้ค่อนข้างจะแน่นหนาและปลูกฝังความรู้สึกนึกคิด และทัศนคติของระบบราชการ

ในรูปแบบที่เป็นปีกแผ่น จนเกือบจะเรียกได้ว่าเป็นสถาบันฯ หนึ่งที่ยากที่ใครจะไปสั่นคลอนได้ ครั้นเมื่อการเลือกตั้งรุ่งเรืองขึ้น ฝ่ายการเมืองผลัดเปลี่ยนกันเข้ามาบริหารประเทศเป็นปีกแผ่นมากขึ้น ความรู้สึกที่ฝ่ายการเมืองมีต่อราชการฝ่ายประจำ จึงไม่ค่อยจะดีนัก บทบาทภาระหน้าที่จะทับซ้อนกันจนยากที่จะแยกออก

ฝ่ายการเมืองจะบ่นว่า ฝ่ายประจำไม่สนองตอบต่อนโยบาย ทำงานไม่รวดเร็วไม่ทันใจ ส่วนราชการประจำก็จะบอกว่าราชการการเมืองเอาแต่ใจ จะเอาอย่างไร ไม่เห็นบอกให้ชัดเจน อะไรๆ ก็บอกว่าเป็นนโยบาย เป็นนโยบาย แม้กระทั่งจะย้ายซี ๓ ซี ๔ ก็บอกว่าเป็นนโยบาย เลยไม่รู้ว่่านโยบายคืออะไร

แต่สิ่งที่เราจะหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธไม่ได้ก็คือว่าโลกได้พัฒนาไปมากและพัฒนาไปไกลถึงขนาดที่เรียกว่าการพูดการจาหรือการติดต่อทำธุรกรรมต่อกันนั้นรวดเร็วในลักษณะของสายฟ้าแลบ ด้วยการคลิกเครื่องคอมพิวเตอร์ คลิกเดียวเท่านั้นบางทีอาจจะเสียหายหรือได้กำไรกันเป็นพันเป็นหมื่นล้านเป็นแสนล้าน ระบบการค้ารวดเร็วขึ้น เปลี่ยนโฉมหน้ามากขึ้น มีการแข่งขันกันอย่างเอาเป็นเอาตาย ขบวนการในการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว เอกสารหลักฐานแทบจะไม่จำเป็นต้องมี เพราะใช้ระบบคอมพิวเตอร์ใช้ระบบ e-commerce จนกระทั่งเป็น E Learning อีกหน่อยก็คง E-Human แล้วเราก็จะกลายเป็นมนุษย์คอมพิวเตอร์กันไป เมื่อทั้งโลกเขาแข่งขันกันอย่างนั้น ครั้นย้อนกลับมาดูระบบราชการของเรา ยังมีขั้นตอนเป็นลิบๆ ขึ้น แต่ละขั้นต้องมีคนทำงานมากมายลดหลั่นกันลงไป ถ้าเรา ยังยืนอยู่อย่างนี้ต่อไป เราคงไม่มีทางที่จะต่อสู้หรือแข่งขันอะไรกับใครเขาได้

ที่เราได้ยินได้ฟังกันถึงเรื่องค่าโง่ต่างๆ นั้น ไม่ใช่เรื่องอะไรเลย อาจจะไม่ใช่เรื่องของความไม่สุจริต ไม่ใช่เรื่องของความโง่ แต่เป็นเรื่องของระบบราชการที่

เราไม่มีต้นทุนและเรามีเวลาไม่จำกัด เพราะฉะนั้นถ้าใครมาถามอะไรกับส่วนราชการ ไม่มีหรอกที่ราชการจะตอบไปทันทีทันใดเดี๋ยวนั้น เราจะต้องไปเริ่มนับหนึ่งจนกว่าจะไปถึงผู้มีอำนาจตอบ แล้วผู้มีอำนาจตอบนั้นจะส่งย้อนกลับลงมาให้คนที่ทำงาน ซี ๓ ซี ๔ มาเริ่มคิดทำกันขึ้นไปแล้วถึงจะตอบได้ บางทีพอดีพอร้ายกลัวความรับผิดชอบหรือกลัวว่าจะผูกมัด เราก็ไม่ตอบเมื่อเราไม่มีต้นทุนเราก็ไม่เป็นไร อยู่สักอาทิตย์ สองอาทิตย์ สามอาทิตย์ เดือน สองเดือนตอบก็ไม่ใช่ไร ไม่มีใครเดือดเนื้อร้อนใจอะไร แต่เมื่อเราไปทำธุรกิจกับภาคเอกชนซึ่งเขาต้องทำงานนับกันเป็นนาที เป็นชั่วโมง เขารอไม่ได้ แต่ก่อนนี้เมื่อเวลาที่ทางราชการจะทำสัญญากับเอกชน เราสามารถบีบบังคับเอกชนให้ต้องทำตามเงื่อนไขของสัญญาที่เรากำหนดขึ้นฝ่ายเดียวได้ แต่ในปัจจุบัน การงานต่างๆ ไม่ใช่เป็นลิบล้อร้อยล้าน ส่วนใหญ่เป็นพันเป็นหมื่นล้าน ฝ่ายเอกชนเขาไม่ได้มาตัวคนเดียว หากแต่มีธนาคาร มีบริษัทแม่มาหนุนหลังอยู่ด้วย ราชการจึงไม่อาจข่มเอกชนได้เหมือนอย่างแต่ก่อน ต้องมีการเจรจาบนฐานอันทัดเทียมกัน

แต่ก่อนนี้เรามีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี มีสัญญาทำระเบียบว่าด้วยพัสดุฉบับเดียวแล้วเราบังคับทุกคน ถ้าอยากจะได้อะไรต้องมาลงนามในสัญญาตามแบบที่ทางราชการกำหนดไว้ ซึ่งแนบละย่อมเป็น เรื่องที่ทางราชการได้เปรียบฝ่ายเดียว แม้ว่าจะมีแบบดังกล่าวจะยังใช้ได้อยู่บ้างกับเอกชนไทยที่มีกิจการไม่ใหญ่โตนัก แต่กับกิจกรรมที่ใหญ่ๆ เป็นเงินเป็นพันเป็นหมื่นล้านทำอย่างนั้นไม่ได้แล้ว เพราะจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับทั้งผู้ให้กู้ ทั้งนายทุนที่มาจากต่างประเทศขบวนการจึงต้องเป็นขบวนการที่ยอมรับได้ในนานาประเทศ การทำสัญญาจึงเป็นเรื่องของการเจรจาต่อรองบนพื้นฐานอันทัดเทียมกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะต้องกำหนดกันไว้ว่าใครมีหน้าที่ มีสิทธิอะไรอย่างชัดเจน ใครไม่ทำตามหน้าที่จน

ทำให้อีกฝ่ายเสียหายจะถูกปรับกันไปด้วยกันทั้งสองฝ่าย การปฏิบัติตามหน้าที่หรือการใช้สิทธิมีการกำหนดระยะเวลาไว้ชัดเจนว่าต้องทำกันภายในกี่วัน ค่าปรับย่อมมีกฎเกณฑ์กำหนดกันไว้อย่างละเอียด ในสัญญา แม้แต่ดอกเบี้ยต้องกำหนดกันไว้

กติกาดังกล่าวเช่นว่านั้น สำหรับภาคเอกชน เขาไม่ค่อยมีปัญหา เพราะปกติเขาทำงานกันรวดเร็วอยู่แล้ว เพราะเขาต้องเสียดอกเบี้ยกันเป็นรายวัน แต่ราชการของเราไม่คุ้นเคยกับการทำงานเร็วที่มีกำหนดเวลาตายตัวเช่นนั้น เมื่อไปทำสัญญากับใคร โอกาสที่จะถูกเขาปรับจึงมีอยู่เสมอ เรื่องการเจรจาเช่นเดียวกัน เราไม่คุ้นเคยกันนัก เคยแต่สั่งการอย่างเดียวเวลาเจรจาจึงนึกไปไม่ค่อยถึง ถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจริงที่จะเจรจาเพื่อเอาไว้ ทั้งนี้ ยังไม่ต้องพูดถึงความสุจริต ความทุจริตซึ่งมันมีอยู่เป็นประจำ

ตัวอย่างเรื่องค่าโง่ที่พูดๆ กันอยู่ จะเห็นได้ชัดเจน เมื่อสัญญากำหนดให้ราชการมีหน้าที่ส่งมอบพื้นที่ให้เขาภายในระยะเวลาอันจำกัด ถ้าเราส่งมอบให้เขาไม่ได้เขาย่อมคิดค่าเสียหายเอา เพราะเขามีค่าใช้จ่ายและต้นทุนที่จะต้องเพิ่มขึ้นทุกวัน แต่ในแง่ของราชการไทยนั้น กว่าจะรู้ว่าส่งมอบพื้นที่ให้เขาไม่ได้ คงเลยเวลาส่งมอบไปแล้ว กว่าจะติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกันได้คงกินเวลาเป็นเดือนๆ กว่าจะลงมือสร้างได้คงเลยเวลาไปไม่น้อย ครั้นพอลงมือสร้างเจ้าของพื้นที่เกิดสงสัยว่า การทำฐานแผ่นขยายข้างบนเพื่อรองรับถนนตามแบบนั้น เป็นการกินแดนกรรมสิทธิเกินจากที่อนุญาตไป หรือไม่ ต้องมานั่งตีความกันอีก กว่าจะตีความได้เรื่องคงผ่านไม่น้อยกว่าสองสามเดือน ระยะเวลาเหล่านี้ ล้วนแต่อาจถูกเขาปรับได้ทั้งนั้น แต่จะไปโทษอะไรใครได้ ในเมื่อระเบียบราชการกำหนดไว้ให้เกิดความรอบคอบเช่นที่พูดนี้ไม่ได้หมายความว่า จะเข้าข้างใคร เพียงยกตัวอย่างให้เห็นว่าระบบราชการอย่างที่เป็นอยู่นี้ ขึ้นไปทำสัญญากับใครต้องเสียค่าโง่อยู่วัน

ยังค่า ตอนนี้อยู่เหมือนกำลังจะเกิดขึ้นอีกหน่วยงานของรัฐไปเซ็นสัญญาสร้างโรงไฟฟ้าแถว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงนามในสัญญากันมานานแล้ว จนปานนี้ยังลงมือสร้างไม่ได้ เพราะเรายังเจรจายู่กับชาวบ้านไม่สำเร็จ ผลัดผ่อน กันไปที่ละเดือนสองเดือน ตอนนี้ผู้คนส่วนหนึ่งบอกว่าดีแล้ว เพราะขึ้นไปหักพรวดด้วยเขาจะลุกเป็นไฟได้ แต่ในวันข้างหน้า เมื่อบริษัทเขาเรียกร้องค่าเสียหายที่เกิดขึ้นกับเขาตามที่กำหนดกันไว้ในสัญญา ซึ่งไม่รู้ว่าจะเขียนกันไว้อย่างไร ผู้คนกลุ่มเดียวกันนี้แหละ คงออกมาเรียกร้องให้สอบหาตัวคนรับผิดชอบค่าโง่กันอีก

ด้วยขบวนการของราชการที่เป็นอย่างนี้ เราไม่มีวันจะพัฒนาขึ้นไปสู้กับใครเขาได้เพราะทุกอย่างจะเป็นอุปสรรคไปหมด ถ้าจะลองสรุปอย่างรวดเร็ว ถึง **ต้นเหตุ**ที่ทำให้เราต้องจำเป็นต้องปฏิรูประบบราชการว่ามีอะไรบ้าง คงพอสรุปได้ว่ามี ๖ ประการ

ประการที่ ๑ คือ รัฐมีภารกิจมากเกินไป

อะไรๆ เราคิดจะทำไปหมด เพราะเรายังคิดอย่างโบราณว่า รัฐเท่านั้นที่เก่ง รัฐเท่านั้นที่มีคนดีคนเก่ง รัฐเท่านั้นที่มีเงิน รัฐเท่านั้นที่มีความพร้อม เพราะฉะนั้นอะไรๆ เราสมควรทำและอยากจะทำ แต่สิ่งเหล่านั้นไม่เป็นความจริงอีกแล้วในปัจจุบันนี้ รัฐไม่ได้เก่งคนเดียวอีกแล้ว ดร.ที่เคยจบกันมาแล้วต้องมาทำราชการนั้น บัดนี้ไม่ใช่คนหนึ่งไปอยู่ภาคเอกชน น้อยนิดเดียวที่จะมาอยู่ราชการพลเรือน เท่าที่ราชการมีอยู่นั้นส่วนใหญ่จะอยู่ในราชการของมหาวิทยาลัย ซึ่งรู้แต่ตำราไม่ได้ปฏิบัติ ในราชการพลเรือนจริงๆ เหลือน้อยมาก ที่มีอยู่สมัยๆ ก่อนเริ่มจะเกษียณกันไป เพราะฉะนั้น คนเก่งที่สุดไม่ได้อยู่ในราชการอีกแล้ว เงินที่ว่ามีไม่ใช่แต่นี้อำนาจจะลงทุนอะไรที่ต้องมองซ้ายมองขวาเพื่อควานหาเงิน เอกชนเขาสามารถที่จะไปหยิบไปยืมไปกู้มาได้ง่ายๆ

ด้วยต้นทุนที่ถูกกว่า เพราะฉะนั้น ความคิดที่ว่ารัฐจะต้องทำทุกอย่างนั้น จำเป็นต้องทบทวนใหม่ว่ายังมีความคิดที่ใช้ได้อยู่อีก หรือไม่

สมควรหรือไม่ที่รัฐควรจะทำเฉพาะในสิ่งที่จำเป็นจริงๆ อะไรที่เอกชนเขาทำได้ต้องปล่อยให้เอกชนเขาทำ โดยเฉพาะเรื่องใดที่เขาทำได้ไม่แพ้ราชการหรือดีกว่า เมื่อเขาเป็นคนทำเขาจะขาดทุนหรือกำไรเป็นเรื่องของเราเราไม่ต้องไปเดือดร้อน รัฐมีหน้าที่แต่เพียงส่งเสริมสนับสนุนและกำกับ ให้เขาทำได้โดยไม่อุปสรรค โดยเฉพาะอุปสรรคจากภาครัฐ เมื่อเขาประสบความสำเร็จได้กำไรรัฐนั่งกระดิกเท้าเก็บภาษีเอา ภาษีร้อยละ ๓๐ นั้นไม่ใช่บ่อยๆ ใครเคยทำธุรกิจบ้าง มีไหมใครได้กำไรร้อยละ ๓๐ แต่นี่รัฐนั่งกระดิกเท้าเฉยๆ ทำให้คนอื่นเขาขายแล้วเราได้ร้อยละ ๓๐ โดยไม่ต้องลงทุน

แนวคิดสมัยใหม่จึงมุ่งไปในทางที่ว่า รัฐอย่าไปทำอะไรเลยปล่อยให้คนอื่นเขาทำภาระใดที่ไม่จำเป็นจะต้องไปยุ่งอย่าไปยุ่ง ภาระใดที่ควรจะไปยุ่งก็ยุ่งให้น้อยที่สุด แต่ในระบบราชการของเราที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ เห็นอะไรจะทำไปเสียหมด และในบางเรื่องส่วนราชการต่างๆ จะแย่งกันทำ ต่างหน่วยต่างทำ ความซ้ำซ้อนก็เกิดขึ้น มีการสำรวจพบว่าเพียงเรื่องเกี่ยวกับน้ำเรื่องเดียว มีหน่วยงานทำตั้ง ยี่สิบ สามสิบหน่วย ไม่มีการประสานกัน ยิ่งในเรื่องต้นทุนยิ่งไม่ต้องพูดถึงเพียงลำพังค่าใช้จ่าย ในการบริหารหรือธุรการมากมายมหาศาล ต่างคนต่างต้องมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานซ้ำซ้อนกัน เราจึงมีคนล้นงานหรือทำงานไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยอยู่มากมาย

ประการที่ รัฐไม่มีเป้าหมายของ

ผลของงานที่แท้จริง เวลาที่เราตั้งงบประมาณ แต่ละปีเราบอกว่า กระทรวงศึกษาธิการต้องใช้เงินเท่านี้ เงินเดือนเท่านั้น สร้างอาคารเท่านี้ ค่าใช้สอยเท่านั้น แต่จะไม่มี

ที่ไหนบอกว่า เมื่อใช้เงินเท่านี้แล้วจะเกิดผลอะไรขึ้น ทำให้เด็กดีขึ้นมาเท่าไร มีเด็กจบเท่าไร เด็กไม่ซ้ำชั้นเท่าไร การศึกษาจะได้ผลดีขึ้นมากน้อยเพียงใด กติกา มีเพียงว่า ถ้าถึงสิ้นปีงบประมาณใช้เงินไม่หมดจะต้องนำส่งคืนคลัง พอใกล้ๆจะสิ้นปีงบประมาณ แต่ละหน่วยจึงต่างต้องระดมกันเพื่อใช้เงินให้หมดๆ ไป เมื่อไม่รู้จะไปทำอะไรนำไปทาสีรั้วเสีย สื่ออาคาร จะได้ไม่ต้องไปคืนสำนักงานงบประมาณ เมื่อเป้าหมายไม่มีเราจะไปหวังการประเมินผลการตรวจสอบให้มันเกิดความชัดเจนก็ย่อมไม่ได้

ประการที่ รัฐไม่มีต้นทุน ใช้

คนมากไม่คุ้มค่า เนื่องจากทุกอย่างเป็นงบประมาณทุกคนบนเหมือนกันหมด ๑. เงินไม่พอ ๒. ไม่มีคนทำงานคนไม่พอ แต่ถามว่าในงานอย่างเดียวกันนั้น เอกชนเขาทำใช้เงินเท่าไร คนเท่าไร จึงจะเห็นได้ชัดว่าต่างกันมากทีเดียว เพราะว่าเราไม่มีต้นทุน ตั้งงบประมาณได้เท่าไรเราทำเท่านั้น งานชิ้นหนึ่งแทนที่จะทำได้คนเดียว เราต้องใช้คนหลายคนทำ ยกตัวอย่างง่ายๆ เวลาบริษัทเขามีเลขานุการ เลขานุการ คนนี้ทำงานตั้งแต่รับโทรศัพท์ รับหนังสือ พิมพ์หนังสือ ร่างหนังสือ นัดหมาย ตัดสินใจ บางเรื่องแทนนายได้หมด แต่พวกเราในที่นี้หลายคนอาจเป็นเลขานุการ หลายคนอาจจะมีเลขานุการ ถามว่าเมื่อเราจะร่างหนังสือฉบับหนึ่งทำอย่างไร เลขานุการก็รับคำสั่งไปแล้วส่งต่อไปยังแผนกร่างหนังสือ แผนกร่างหนังสือร่างเสร็จส่งไปยังแผนกพิมพ์ แผนกพิมพ์พิมพ์เสร็จส่งไปยังแผนกตรวจ แล้วย้อนกลับขึ้นมาใหม่ งานเดียวแต่เราต้องใช้คนตั้งหลายคน และเมื่อใช้หลายคนจึงต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานนาน ราชการทำได้เพราะเราไม่มีต้นทุน ไม่ต้องคำนวณกำไร

ด้วยระบบดังกล่าว ราชการจึงทำลายคนไปในตัวด้วย เพราะคนที่เริ่มต้นมาทำงานใหม่ๆ ย่อมมี

ความกระตือรือร้น อยากจะทำงานให้สมกับความรู้
อยากเรียนรู้ อยากก้าวหน้า แต่เอาเข้าจริงพอถึงเวลางาน
ไม่มี พออยู่ๆ ไปสัปดาห์ก็เกิดความเคยชิน ถูกระบบ
ครอบห้อมิฉะนั้นต้องลาออกไปทำอย่างอื่น พวกที่อยู่
ได้นานเข้าเกิดความหน่าย และปรับนิสัยจนเคยชินต่อ
ระบบ

ประการที่  ราชการเรา

ทำงานตามระเบียบ โดยระเบียบและเพื่อให้ถูกต้อง
ตามระเบียบ ดูเหมือนว่าการทำให้ถูกต้องตามระเบียบ
คือ เป้าหมาย หรือผลสัมฤทธิ์ของราชการ เราไม่ถือเอา
ความคุ้มค่าหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเกณฑ์ เวลาเรา
ตรวจสอบเราจะไปตรวจสอบว่าเขาทำถูกต้องตามระเบียบ
หรือไม่ เราไม่สนใจเลยว่าในการทำให้ถูกต้องตามระเบียบ
นั้น ต้องเสียเงินเสียทองไปเท่าไร ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายไปเท่าไร และผลงานล้มเหลวไปอย่างไร ไม่สนใจ
เพราะราชการไม่มีเจ้าของมีแต่คนคอยออกระเบียบให้
ปฏิบัติ แต่หากคนที่คอยตรวจสอบว่าระเบียบนั้นทำให้
งานมีประสิทธิภาพ หรือไม่ จึงมีการออกระเบียบกันมา
เป็นช่วงๆ จนปัจจุบันนี้ไม่เชื่อว่ามีใครในเมืองไทยรู้ว่า
ระเบียบราชการมีอะไรบ้าง ต่างคนต่างก็รู้คนละนิด
คนละหน่อย เพราะออกมาสะสมทับถมกันไป

ถ้าจะถามว่า แล้วเราไม่ทำตามระเบียบได้
ไหม คำตอบคือ ไม่ได้ เพราะจะถูกลงโทษ ดูเหมือน
ป.ป.ช. เองยึดหลักการเช่นนี้เหมือนกัน ป.ป.ช. จะไม่
สนใจอะไรเลยว่าท่านทำความเสียหายให้แก่ราชการก็
ร้อยล้าน ก็พันล้าน ตราบเท่าที่ท่านทำถูกต้องตาม
ระเบียบและจะไม่สนใจเลยว่า ท่านจะทำประโยชน์ให้
แก่ราชการก็ร้อยล้านก็พันล้าน เพียงถ้าท่านทำผิด
ระเบียบนิดเดียวเชื่อว่าท่านทำผิดแล้วลงโทษท่าน

ที่กล่าวเช่นนี้ไม่ได้ประสงค์จะให้ข้าราชการ
ไม่ทำตามระเบียบ แต่หมายความว่าต้องมีคนรู้จักคิดว่า

ระเบียบนี้ใช้ได้หรือไม่ ถ้าสมัยแล้วหรือยัง ระเบียบนี้
ควรจะเปลี่ยนแปลง หรือไม่ เคยสังเกตกันไหมว่าเวลา
เราไปบ่นกับคนในกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลางว่า
การเบิกเงิน หรือใช้จ่ายเงินมันยากจัง คนกรมบัญชี
กลางจะบอกว่าระเบียบเป็นอย่างนั้น ไม่รู้จะทำยังไง
ทั้งๆ ที่ระเบียบเหล่านั้นกรมบัญชีกลางเป็นคนออก
ตกลงเราจะไปหาใคร

กระทรวงการคลังเป็นผู้ดูแลรัฐวิสาหกิจ
จึงออกระเบียบว่าด้วยรัฐวิสาหกิจมาร้อยแปดพันเก้าจน
เกือบๆ จะเท่ากับราชการ วันหนึ่งกระทรวงการคลังจะ
ตั้งรัฐวิสาหกิจรู้ว่าถ้าขึ้นทำตามระเบียบของกระทรวง
การคลังเจ๊งแน่ๆ กระทรวงการคลังไปคิดวิธีใหม่
คือ ไปลงทุน ๔๙% ไปเอาสำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์อีก ๒% ให้เป็น ๕๑% รัฐจะได้ถือหุ้น
ข้างมากแต่ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ เพราะยังไม่ถึง ๕๐ แล้ว
จะได้ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงการคลังเอง
ต่อๆ มา ชักจะเคยชิน แทนที่จะยุ่งยากอย่างนั้นเลย
ขอมติคณะรัฐมนตรีเอาดีๆ ว่า ขอให้ไม่ต้องปฏิบัติตาม
ระเบียบกระทรวงการคลัง นั้นแปลว่าอะไร แปลว่า
ระเบียบที่ใช้อยู่จะใช้ไม่ได้ ไม่เอื้อต่อการที่จะทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ แต่คนคิดแก้ระเบียบไม่มีแล้วจริงๆ
จะไปโทษเขาที่เดียวไม่ได้ เพราะสังคมเองไม่ค่อยจะ
ยอมรับ พอใครไปแก้เข้าสังคมจะตั้งแง่เอาว่าเป็นการ
บุทางเพื่อการอันไม่ชอบ คือ ทุกคนคิดระแวงอะไรกัน
ไปหมด อันที่จริงระเบียบทั้งหลายถูกออกมา เพราะเคย
มีคนทำความไม่ดี ทำให้เกิดความเสียหาย เพราะฉะนั้น
เลยไปออกระเบียบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุเช่นนั้นขึ้นอีก
แต่คนที่ไม่ดียังมีช่องทางหลุดลอดไปจนได้ แต่คนดีๆ
เลยทำงานไม่ได้ เหมือนถูกมัดมือมัดเท้าหมด

ประการที่  คุณค่าของ
ราชการ ในสายตาราชการอยู่ที่ปริมาณของงานไม่ได้อยู่ที่

ที่คุณภาพ และความสำเร็จของงาน กฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. และแนวคิดของ ก.พ. ที่ใช้แต่เดิมนั้น ใช้ปริมาณของงานเป็นหลัก เมื่อใช้ปริมาณของงานเป็นหลักคนทุกคนต้องพยายามทำงานให้มีปริมาณมากๆ รวบรวมปริมาณของงานนั้นไว้ เลขานุการกรมแต่ละกรม นั้น จะเป็นซี ๗ หรือ ซี ๘ ดูจำนวนหนังสือเข้าหนังสือออก เพราะวุ่นๆ ไม่มีอะไรทำก็ต้องเอากระดาษของหลวงมาทำหนังสือเข้าหนังสือออก เคยไปถามเขาว่าทำไมจดหมายฉบับหนึ่งกว่าจะมาถึงผม ใช้เวลากันหลายวันบางทีถึงสิบวันก็เคยมี เพราะต้องผ่านคนหลายคน แล้วแต่ละคนไม่ได้ทำอะไร นอกจากเขียนต่อท้ายกันลงไปว่า “**จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา**” เคยถามเขาว่าตัดเสียบ้างไม่ได้หรือจากแผนกสารบรรณ รับแล้ว ส่งมาที่ผมเลย เขาบอกว่าไม่ได้ เพราะการที่หนังสือผ่านเช่นนั้น คือผลงานของเขาเป็นผลงานที่จะนำไปใช้คำนวณ ปริมาณงานของงาน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการยกกระดบตำแหน่งให้สูงขึ้น

ประการสุดท้าย ภาระงานที่มากขึ้น กระจายไปอยู่ทั่วประเทศ แต่อำนาจตามระบบกฎหมายยังอยู่ที่คนๆ เดียว คือตัวอธิบดีหรือตัวปลัดกระทรวง สุดแต่ว่า เป็นเรื่องระดับไหน การกระจายอำนาจที่กฎหมายพยายามจะแก้แล้วแก้อีกให้มีการมอบอำนาจกันออกไปยังเป็นเรื่องของความสมัครใจ มอบแล้วไม่แน่ใจว่าคนทำจะรับผิดชอบมากน้อยแค่ไหน ความรับผิดชอบจะย้อนกลับมาถึงตัวมากน้อยเพียงใด การมอบอำนาจจึงมีน้อย และเรื่องทุกเรื่องจึงต้องวิ่งเข้าหาตัวเจ้าของอำนาจที่แท้จริง คือ อธิบดี หรือปลัดกระทรวง

ถ้าลองตั้งคำถามว่า ในการพิจารณาคำขออนุญาตที่มีคนยื่นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนนั้น ใครรู้เรื่องดีที่สุด คำตอบย่อมแน่นอนว่า เจ้าหน้าที่ที่อยู่แม่ฮ่องสอน ย่อมรู้เรื่องดีที่สุด แต่ตามเส้นทางเดินของราชการนั้น

เจ้าหน้าที่ที่แม่ฮ่องสอนจะต้องทำหนังสือส่งมายังกรมผ่านเจ้าหน้าที่ตั้งแต่เสมียนตามลำดับขั้นขึ้นไป จนกระทั่งถึงผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกองจึงเสนอไปยังรองอธิบดีเพื่อเสนอต่อไปยังอธิบดี ถ้าเป็นอำนาจปลัดกระทรวง ต้องส่งต่อไปยังสำนักงานปลัดกระทรวง ซึ่งต้องไปเริ่มต้นตั้งแต่เสมียนที่สำนักงานปลัดกระทรวงไล่กันตามลำดับขั้นไปจนกว่าจะถึงปลัดกระทรวง เราทราบกันดีอยู่แล้วว่า เรื่องแต่ละเรื่องนั้นแต่ละคนย่อมต้องใช้เวลาในการพิจารณา แม้แต่เพียงแค่ว่าเขียนว่า “**จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา**” ยังต้องใช้เวลหลายวัน ยากนักที่ใครจะผ่านไปให้ภายในวันเดียว ด้วยเหตุนี้กว่าจะผ่านไปถึงผู้มีอำนาจจริง จึงต้องใช้เวลากันหลายเดือน บางทีเป็นปี

ถ้าตั้งคำถามต่อไปว่า คนที่อยู่ในกรมทั้งหมดที่พิจารณากันนั้น พึ่งข้อมูลจากใคร คำตอบคือล้วนแต่พึ่งคนที่อยู่แม่ฮ่องสอนทั้งนั้น เพราะคนที่อยู่ในกรมหรือในกระทรวงจะรู้อะไรได้ คำถามจึงมีต่อไปว่า แล้วทำไมเราไม่ให้คนที่แม่ฮ่องสอนเขาตัดสินใจไปเลย ด้วยความรับผิดชอบของเขา ส่วนกระทรวงหรือกรม จะมีนโยบายหรือกรอบอย่างไรกำหนดกันไว้ล่วงหน้าให้ชัดเจน ถ้าเขาทำผิดไปจากนโยบายหรือกรอบที่กำหนดไว้ จะเล่นงานกันอย่างไรก็ไปเล่นงานกันได้

การกระจายอำนาจที่พูดๆ กันมานานแล้วนั้น ถ้าไม่คิดโดยเอาความสะดวกและการบริการประชาชนเป็นที่ตั้ง ย่อมไม่สามารถจะทำอะไรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างจริงจัง งานบางเรื่องบางราวที่ไม่ควรจะต้องขึ้นมาถึงส่วนกลางควรกำหนดให้ชัดเจนว่าเป็นอำนาจของเจ้าหน้าที่ในระดับที่อยู่กับพื้นที่ ผู้ใหญ่ที่อยู่ส่วนกลางจะได้มีเวลาไปคิดอ่านทำอะไรในเชิงนโยบายหรือกวัดขັນกันต่อไปได้

เมื่อรู้ถึงเหตุที่จำเป็นต้องมีการปฏิรูปดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จึงต้องดูกันต่อไปว่าแล้วเราควรจะทำปฏิรูปไปสู่อะไร



☺ เรื่องที่ ๑ เมื่อพบว่ารัฐมีภารกิจมากเกินไป สิ่งแรกที่ต้องทำจึงได้แก่การจำกัดภารกิจให้ลดน้อยลง ให้เหลือเท่าที่จำเป็นเท่าที่จะพึงกระทำ อะไรไม่พึงกระทำ ก็อย่าไปทำ อะไรที่แม้จะพึงกระทำ แต่เอกชนสามารถทำได้มีประสิทธิภาพดีกว่าหรือสิ้นเปลืองน้อยกว่า ก็ควรมอบให้เอกชนเขาทำไปได้ แนวคิดนี้ได้เริ่มต้นกันมาหลายปีพอสมควร อย่างเช่นในเรื่องของงานทำความสะอาดซึ่งราชการเคยจ้างนักการภารโรงไว้เป็นประจำ ในปัจจุบันได้เลิกจ้าง โดยไปจ้างเอกชนมารับผิดชอบแทน แต่ว่าความคิดเรื่องการจำกัดภารกิจต้องไม่ใช่อยู่เพียงเท่านี้ ต้องขยายไปถึงภารกิจทั้งปวงของประเทศเป็นส่วนรวม

สิ่งที่เป็นปฐมเหตุในการสร้างภารกิจของรัฐส่วนใหญ่ คือ กฎหมาย พอใครอยากจะทำอะไรเสนอให้ออกกฎหมาย เพื่อกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐ แล้วตั้งหน่วยงานของรัฐขึ้นมารองรับ การรื้อพิจารณาภารกิจที่มีอยู่เดิมแต่เพียงอย่างเดียวจึงไม่น่าจะเพียงพอ เพราะกฎหมายออกมาอยู่เรื่อยๆ ตราบใดที่ฝ่ายนิติบัญญัติ

ยังถือเอาจำนวนกฎหมายเป็นผลงานอันน่าภูมิใจ ภารกิจใหม่ๆ ย่อมเกิดขึ้นไม่มีที่สิ้นสุด แนวคิดในเรื่องการจำกัดภารกิจของรัฐจึงจะจำกัดอยู่แต่เฉพาะในแวดวงของฝ่ายบริหารแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ ฝ่ายนิติบัญญัติจะต้องรับรู้ เห็นดีเห็นงามด้วย เพื่อจะได้คอยสกัดกันไม่ให้มีกฎหมายออกมามากเกินไป

อันที่จริงกฎหมายยังมีมากเท่าไร สังคมจะยิ่งลำบากมากขึ้นเท่านั้น เพราะกฎหมายคือข้อบังคับที่บังคับให้บุคคลกระทำ หรืองดเว้นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด หากใครฝ่าฝืนย่อมได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ กฎหมายยังมีมากสิทธิและเสรีภาพของประชาชนก็ยิ่งเหลือน้อยเท่านั้น เพราะไม่มีกฎหมายอะไรที่จะออกมาบอกว่า ขอให้ประชาชนคนไทยมีความเป็นอยู่อย่างสุขสบาย ขอให้ทุกคนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ มีแต่ขึ้นต้นว่า “ห้ามไม่ให้” พร้อมกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนทั้งนั้น ตอนนี่สิ่งที่กำลังรณรงค์ และอยากให้เกิดขึ้นคือ พยายามลด

กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น ยังสงสัยอยู่ว่าคงจะต้องไปทะเลาะกับข้าราชการทุกระทรวง ทบวง กรม เพราะกฎหมายของกระทรวงไหน กระทรวงนั้นมักจะหวงแหนยิ่งกว่าจางวางไข้อย่างไรก็ตาม โดยปกติจะไม่ค่อยได้ใช้บังคับให้เข้มงวดนัก แต่พอจะยกเลิกเข้าต่างคนต่างจะบอกว่ายังมีความจำเป็นอยู่กันทั้งนั้น เรามีกฎหมายว่าด้วยการขอกู้ ใครจะขอกู้ก็ต้องขออนุญาต แต่ลองไปดูเถอะ ที่นั่นๆ ขอกู้กันอยู่มีใครขออนุญาตกันบ้าง แล้วปล่อยปละละเลยกันอย่างนั้น เจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์เพียงไม่กี่คน เราไม่รู้รู้สึกเดือดเนื้อร้อนใจ และเมื่อมีกฎหมายกำหนดให้เป็นภารกิจของรัฐในระดับประเทศ จึงต้องคอยตั้งงบประมาณให้ทุกปี

๙ เรื่องที่ ๒ งานทุกงานต้องมีเป้าหมายงาน บางงานเป้าหมายนั้นอาจจะไม่มีวันจบสิ้น เช่น การรักษาความปลอดภัย แต่งานบางงานก็ต้องมีจุดจบ เมื่อกำหนดเป้าหมายแล้วจึงจะรู้ว่าทำอะไรไปทำไม และจะแล้วเสร็จเมื่อไร ที่ผ่านมามีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน งานจึงขยายออกไปเรื่อยๆ ขยายไปจนกระทั่งไม่มีที่สิ้นสุดในการปฏิรูปคราวนี้ได้กำหนดให้งานทุกงานต้องมุ่งไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชน ต้องมุ่งอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน กฎหมาย ๒ ฉบับที่กำลังแก้กันอยู่ มีความสุขอยู่กับมาตราเดียว คือ มาตรา ๕ ทวิ ของระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งบอกถึงเจตนารมณ์บอกถึงเป้าหมายบอกถึงทิศทางของราชการ และจะเป็นครั้งแรกที่ราชการจะมีทิศทางที่ชัดเจนแน่นอน มีกรอบแห่งการทำงานไว้คุมในการตั้งงบประมาณและในการจัดทำกำลังคน

๙ เรื่องที่ ๓ ต้องลดความซ้ำซ้อน เพื่อไม่ให้สิ้นเปลืองเงินงบประมาณ งานทั้งหลายที่ใครเคยทำต่างคน

ต่างทำต้องเอามารวมกัน ซึ่งเป้าหมายนี้เขากำลังทำอยู่ที่เขาจะทำ Cluster เพื่อที่จะลดส่วนที่ไม่จำเป็นจะต้องใช้หรือมาใช้ร่วมกันเสียในเรื่องบางเรื่อง เช่น เรื่องศูนย์คอมพิวเตอร์แทนที่กรมทุกกรมจะมีหมดเอามารวมกันเสีย จะได้ไม่ต้องไปซื้อหลายๆ เครื่อง และที่สำคัญจะได้ลดอัตราหรืออัตรากำลังที่ยึดติดจนไม่สามารถเอื้ออำนวยกันในระหว่างส่วนราชการด้วยกัน

๙ เรื่องที่ ๔ ในการปฏิรูปจะต้องคำนึงถึงต้นทุนของงานทุกงานว่าคุ้มไหม คำว่าคุ้มในที่นี้ไม่ใช่หมายถึงคุ้มทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว คุ้มต่อสังคม คุ้มต่อสิ่งที่ชาวบ้านจะได้รับ ไม่ใช่ทำในลักษณะที่ข้างจับตักแตน หรือนึกอยากจะทำก็ทำ ตราบเท่าที่ราชการไม่พร้อมต้องไม่ไปบังคับให้ราชการทำ ถ้าเราต้องบังคับก็บังคับโดยขอบเขตอันจำกัดในระยะเวลาอันชัดเจนแน่นอน ถ้าทำอย่างนี้ได้บางทีเราก็จะสลัดโซ่ตรวนต่างๆ ออกได้หลายเส้นทีเดียว

๙ เรื่องที่ ๕ ต้องลดขั้นตอนลงให้ได้ชนิดที่หนังสือฉบับหนึ่งเซ็นต์กัน ๑๒ คน ต้องไม่มีอีกต่อไป กฎระเบียบในการปฏิบัติราชการจะต้องได้รับการทบทวนและยกเครื่องกันใหม่

๙ เรื่องที่ ๖ การกระจายอำนาจลงไป อำนาจนั้นต้องไม่ทำการกระจายในลักษณะมอบหมายให้ทำแต่เป็นลักษณะที่กระจายให้คนระดับล่างๆ เป็นเจ้าของอำนาจเสียเอง คนที่อยู่เหนือขึ้นมากำกับดูแลวงกรอบหรือแนวทางในการใช้อำนาจ เช่น จะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเขาดูแลเรื่องอะไร อำนาจไปอยู่ที่เขาแล้วถ้าผู้ว่าไม่ดีก็เอาผู้ว่า ออก ผู้ว่า ไม่เหมาะสมเอามาจากกระทรวงอื่นได้ วันหนึ่งข้างหน้าเป้าหมายที่คิดกัน คือ จังหวัดจะเป็นเสมือนกรมบริการ งานบริการทั้งหมดจะ

ต้องไปอยู่ที่นั่น กรมในส่วนกลางจะทำหน้าที่เป็นมันสมองทางวิชาการ เพราะฉะนั้นคนในกรมในส่วนกลางจะเหลือน้อยมาก เพราะคนที่จะทำงานบริการทั้งหมดจะไปอยู่ที่จังหวัดอยู่ภายใต้ท่านผู้ว่าฯ แต่กระทรวงมหาดไทยอย่าเพิ่งดีใจคนกระทรวงอื่นอย่าเพิ่งใจเสีย เพราะเมื่อถึงขั้นตอนนั้น ผู้ว่าฯ ย่อมไม่ได้มาจากกระทรวงมหาดไทย เพียงกระทรวงเดียว เพราะเป็นไปไม่ได้ที่กระทรวงมหาดไทยกระทรวงเดียวจะรู้เรื่องทุกเรื่อง จังหวัดใดมีปัญหาต้องการเร่งรัดทางด้านไหน ผู้ว่าฯ ก็ต้องมาจากคนที่รู้เรื่องทางด้านนั้นๆ แนวคิดนี้คงจะทำงานองเดียวกับเอกอัครราชทูตของกระทรวงการต่างประเทศที่กำลังจะปรับให้เป็นศูนย์รวมของหน่วยงานทุกหน่วยที่มีภารกิจในต่างประเทศ ซึ่งผลคงเป็นอย่างเดียวกับกรณีผู้ว่าฯ คือ ทูตจะต้องไม่มาจากกระทรวงการต่างประเทศ ประเทศใดมีปัญหาเรื่องแรงงานทูตอาจต้องมาจากกระทรวงแรงงานฯ ประเทศมีปัญหาเรื่องการค้ามากทูตต้องมาจากกระทรวงพาณิชย์ ประเทศใดมีปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคง เกี่ยวกับกิจการทหาร ทูตอาจต้องมาจากทหาร

☺ เรื่องที่ ๗ ต้องสร้างคุณสุจริต สร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คำนี้แปลมาจาก Good Governance เราไม่อยากใช้คำว่าธรรมาภิบาล เพราะฟังแล้วไม่เห็นภาพจริงๆ อยากจะใช้คำของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงเคยมีพระราชดำรัสไว้ใน การขึ้นครองราชย์ว่าจะปกครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขของมหาชนชาวสยาม คำนี้น่าจะตรงกับคำว่า Good Governance ที่เพิ่งจะมาตื่นตัวกัน ความจริงทรงใช้ ก่อนใครๆ แต่ไม่แน่ใจกันว่าเมื่อนำไปใช้แล้วจะทำได้ด้อย่างพระองค์ท่าน หรือไม่ เลยเลยมา ใช้คำว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

☺ เรื่องสุดท้าย ต้องใช้คนน้อยลง คนทุกคนต้องทำงานเต็มที่แต่ต้องให้ผลตอบแทนเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ซึ่งคิดว่าไม่น่ามีปัญหา เพราะถ้าใช้คนน้อยลงเงินก็เหลือสามารถนำมาเพิ่มเงินเดือนให้กันได้ เคยคิดกันถึงขนาดที่ว่า ถ้ากรมหรือกระทรวงใดที่เคยใช้คน ๕๐๐ คน ถ้าปริมาณและเป้าหมายของงานอย่างเดียวกัน สามารถใช้คนเพียง ๒๐๐ คน แล้วได้ผลงานเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม คุณเอาเงินเดือนสำหรับคน ๕๐๐ คนไป แล้วไปหารกันเองระหว่าง คน ๒๐๐ คน วันหนึ่งเขาจะไปไกลถึงขั้นนั้นไม่รู้ว่าจะไปได้หรือไม่

เมื่อมีการปฏิรูปกันขนานใหญ่เช่นนี้ คงหนีไม่พ้นที่ข้าราชการจะต้องปรับตัวกันใหม่ ซึ่งคิดว่าสิ่งที่จะต้องปรับก็คือ ทัศนคติ โดยเฉพาะทัศนคติในส่วนที่ว่าด้วยเรื่องความรับผิดชอบในการทำงานข้าราชการ คงจะคิดอย่างปัจจุบัน คือ ทำงานเพียงให้ครบถ้วนตามวันเวลาที่ทางราชการกำหนดแล้วถือว่าสมฤทธิ์แล้วคงไม่ได้ ต้องนึกถึงว่าความรับผิดชอบของเราคืออะไร และทำความรับผิดชอบนั้นลุล่วงไปแล้ว ภายในเวลาอันสมควร หรือไม่ ถ้าทุกคนทำได้วันหนึ่งอาจจะเป็นอย่างที่อเมริกาเขาคิดจะทำคือ ไม่ต้องมาที่ทำงานก็ได้ ถ้าคุณมีหน้าที่สอบบัญชี คุณอาจจะนั่งทำงานอยู่ที่บ้าน กดคอมพิวเตอร์ตรวจสอบก็ได้ ถ้าสามารถทำให้งานลุล่วงตามเป้าหมายได้ก็ไม่ว่ากัน

ทัศนคติที่เคยมีว่าราชการจะให้ประโยชน์อะไรกับเรา ต้องเปลี่ยนใหม่เป็นว่าแล้วเราได้ทำภารกิจขององค์การนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การแล้ว หรือไม่ มีประสิทธิภาพ ได้ประสิทธิผลครบถ้วนตามเป้าหมาย หรือไม่ ความคิดที่เคยมีว่างานราชการมีความมั่นคงมีสวัสดิการดีมีงานเบาอยู่ได้ยาวต้องเลิก เพราะต่อไปอาจจะไม่จริง การติดยึดอยู่ในกรม

ในกองในกระทรวงต้องเปลี่ยน เพราะงานอาจจะถูกเปลี่ยนตัวได้ เปลี่ยนคน แนวความคิดที่ว่าเราต้องอยู่ในสายงานนี้ ตลอดไปจึงจะเป็นธรรม อาจจะต้องเปลี่ยนใหม่เป็นว่า จะอยู่ที่ไหนก็ได้ที่ราบที่สายงานที่เราเรียนรู้มาจะเป็นประโยชน์สูงสุดของราชการ

สิ่งสำคัญที่จะต้องเตรียมตัวเตรียมใจก็คือ ความสัมพันธ์กับการเมือง ตามแนวคิดตามร่างกฎหมายที่เกิดขึ้นนั้น ดูเหมือนหนึ่งมีการแยกแยะระหว่างการกำหนดนโยบายกับการวางแผนและการปฏิบัติการออกจากกัน แต่ด้วยแนวคิดจากออสเตรเลียที่ทำ cluster ขึ้นมา จะทำให้การเมืองลงมาจบการ cluster ได้ และเราก็รู้เลยว่า คนไทยแยกแยะไม่เป็น ดังนั้น ในระยะต้นจะเป็นทิศทางและเป็นจุดสำคัญที่จะสร้างความเคยชินจะสร้างกันที่ตรงไหน อย่างไร ต้องทำให้ดี ถ้าเป็นในรูปปัจจุบันมองเห็นได้ชัดว่า สิ่งที่จะสร้างคือการก้าวกายล้วงลึกลงมาจึงได้แต่หวังว่า ในการไปออกแบบรายละเอียดคนจะสามารถคิดวิธีการการล้วงลึกของฝ่ายการเมืองได้ มิฉะนั้น ราชการประจำจะลำบากจริงๆ แล้วงานราชการทั้ง ๒ ส่วนเป็นเรื่องที่จะต้องประสานซึ่งกันและกันเพื่อความสัมพันธ์ของงาน แต่มนุษย์ก็คือมนุษย์บางทีก็ไม่ได้มองถึงผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดประโยชน์กับราชการ บางทีบางคนมองแต่ผลสัมฤทธิ์ในประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น การกระทบกระทั่งย่อมหลีกเลี่ยงได้ยาก สิ่งที่น่าคิดกำลังคิดกันอยู่ในแนวทางที่จะให้มีสัญญาความสำเร็จของงานระหว่าง ฝ่ายประจำกับฝ่ายการเมือง โดยให้ฝ่ายการเมืองเป็นคนซื้อบริการจากฝ่ายประจำตามเงินที่จัดสรรให้ ซึ่งลอกเลียนแบบมาจากออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ จากที่ไหนดั่งก็ไม่มีรู้ กำลังภาวนาว่า คนคิดจะหยุดคิดว่าคนออสเตรเลียกับคนไทยเหมือนกัน หรือ ไม่ ถ้ารู้ว่าคนออสเตรเลียไม่เหมือนกันกับคนไทยไม่ว่าวิธีคิด วิธีนอน วิธีกิน วิธีเดิน ก็ไม่เหมือนกัน การจะเอาความคิดนั้นมาจึงต้องระมัดระวัง อาจจะต้องใช้เวลา

เป็นสิบๆ ปี จึงจะเอาเริ่มมาคิดได้ว่าจะทำอะไรเขาได้ไหมในเรื่องของการทำสัญญา ซื้อบริการ แนวคิดของเขาก็คือว่า หัวหน้า cluster เสนอ มาว่าจะทำอะไรบ้าง ในแนวนโยบายที่รัฐบาล รัฐมนตรีกำหนด รัฐมนตรีจะจัดสรรเงินมาให้แล้วต้องทำให้ได้ตามนั้น ถ้าทำไม่ได้ก็ย้ายแต่ด้วยระบบอย่างนี้อาจใช้ได้กับคนที่มิระเบียบ มีวินัย รู้จักสิทธิและหน้าที่อย่างถ่องแท้ รู้ขอบเขตอำนาจของกันและกัน แต่คนไทยไม่เคยรู้ เรารู้อย่างเดียวเรามีสิทธิ์อะไร แต่เราไม่เคยรู้ว่าแล้วเรามีหน้าที่อย่างไร ที่บ้านเมืองยุ่งเหยิงทุกวันนี้ ก็ด้วยเหตุที่ว่าเราไม่เคยรู้ว่าเรามีหน้าที่อะไร เรามีแต่ความสงสาร ความเห็นใจ ใครจนเราก็สงสาร คนจนทำผิดเราก็บอกว่าสงสารเขาอย่าไปทำอะไรเลย คนรวยทำผิดเราก็บอกว่าเรื่องเพียงเท่านี้ ฐานะเขาก็ดีมีหน้ามีตาในสังคมไปทำเขาลงได้อย่างไร หรือถ้าเอาผิดไม่ได้ก็พาลกล่าวหาว่า นี่ใช้เงินมาฟาดหัว ทั้งหมดใช้อารมณ์ทั้งสิ้นไม่ได้ใช้ด้วยเหตุด้วยผล เมื่อคนไทยเป็นอย่างนี้ใช้ระบบของคนที่เขาคิดเป็นระบบมาใช้จึงอาจจะพังทลายได้ เพราะฉะนั้นข้าราชการประจำต้องเตรียมตัวเตรียมใจว่า ถ้าเกิด มีระบบนี้ขึ้นมาจริง การกระทบกระทั่งระหว่างฝ่ายการเมืองกับฝ่ายประจำอาจจะสูงขึ้น เพราะเราต้องยอมรับว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ราชการประจำได้ถูกทำให้อ่อนแอลงๆ อย่างมาก

ทั้งด้วยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของราชการเอง ความอ่อนแอของราชการประจำนั้น ทำให้ต้องอยู่ภายใต้อาณัติของการเมืองมากขึ้น เดิมราชการประจำเคยเป็นหลักให้พึ่งพิงแก่ฝ่ายการเมืองในการที่จะทำให้บ้านเมืองเดินไปข้างหน้า แต่ปัจจุบันเริ่มไม่จริงเริ่มเปลี่ยนไปแล้ว ฝ่ายการเมืองเองก็ได้รับการพัฒนามีคนมีความรู้สูงๆ เข้ามามากขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้น ยิ่งคนที่มีประสบการณ์ทางด้านธุรกิจยิ่งคิดคนละอย่างกับ

ข้าราชการประจำ ราชการประจำก็อ่อนลงๆ ถ้าใครอยากรู้ว่าอ่อนยังไ้ดูกระทรวงมหาดไทยเป็นตัวอย่าง เป็นชนมเบียกปูนเลย นั่นเป็นเพราะอะไร เพราะเมื่อในยามที่การเมืองยังไม่แข็ง ราชการประจำมหาดไทยแข็งแรงจนกระทั่งปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงทุกเรื่อง ครั้นการเมืองแข็งแรงมหาดไทยอย่างเดียวย่อมอดตั้ง ไม่กล้าอะไรเลย เราจึงเกิดระบบอะไรที่เป็นอันตรายต่อบ้านเมืองในขณะนี้มากมายมหาศาล เวลาถอย ถอยกรูดเลย แต่ก่อนเพียงแต่จะบอกการที่นายอำเภอไปเป็นประธานสุขาภิบาลควรจะเลิกได้แล้วเพราะเขาตั้งตัวได้มาตั้งสี่ห้าสิบปีแล้วเพียงเท่านั้นมหาดไทยไม่ยอมเป็นตายยังไ้ก็ไม่ยอม วันหนึ่งพอการเมืองแข็งขึ้นเขาบอกว่าทุกอย่างต้องมาจากการเลือกตั้ง มหาดไทยเลยยุบสุขาภิบาล แล้วเปลี่ยนเป็นเทศบาลทันทีโดยไม่หักท้วง ใดๆ ที่การเป็นสุขาภิบาลก็มีอยู่ได้ เพียงแต่เปลี่ยนจากการแต่งตั้งมาเป็นการเลือกตั้งเสียก็ทำได้ เปลี่ยนโครงสร้างเสียใหม่ ก็ทำได้จะได้เป็นพื้นฐานในการปรับตัวเตรียมตัวเป็นเทศบาลต่อไปในอนาคต แทนที่จะไปตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ทั่วประเทศอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สิ่งที่จะต้องเตรียมตัวเตรียมใจมากที่สุด ปรับตัวมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างราชการประจำกับราชการการเมือง บังเอิญเมื่อคืนไปฟังท่าน ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล ท่านกล่าวถึงพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับประเทศไทยแล้วท่านมีพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสในโอกาสต่างๆ จึงขอัญเชิญมา ดังนี้

☒ เรื่องแรก พระบรมราโชวาท เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๓๐ ในโอกาสพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความตอนหนึ่งว่า “หลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ปฏิบัติงานสำเร็จและเจริญก้าวหน้าได้แท้จริงคือ การไม่ทำตัวทำความคิดให้คับแคบ และมีประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยเฉพาะ

ผู้ร่วมงานอย่างจริงใจ ตอนนี้ราชการประจำต้องการประสานงานอย่างมาก เพราะการปฏิรูปนี้จะยกกระบวนเปลี่ยนโครงสร้างหมด การประสานงานไม่ดีไม่มีเมตตาต่อกัน ไม่พูดจากันด้วยดีเราจะเกิดกลียุคขึ้น เพราะจะเปลี่ยนอะไรๆ ทั้งหมด แม้กระทั่งที่ทำงานบางที่ต้องเปลี่ยนการประสานงานกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง”

☒ เรื่องที่สอง ในโอกาสพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๓๓ มีความตอนหนึ่งว่า “ปัญหาทุกอย่างมีทางที่จะแก้ไขได้ ถ้าแก้คนเดียวไม่ได้ก็ช่วยกันคิดช่วยกันแก้หลายๆ คน หลายๆ ทาง ด้วยความร่วมมือปรองดองกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะได้ไม่เป็นอุปสรรคขัดขวางและบั่นทอนทำลายความเจริญและความสำเร็จของการทำงาน”

☒ เรื่องที่สาม ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๑๙ มีความตอนหนึ่งว่า “การจะทำงานให้มีประสิทธิผล และให้ดำเนินไปได้โดยราบรื่นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องทำด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่บิดเบือนจุดประสงค์ที่แท้จริงของงาน สำคัญที่สุดต้องเข้าใจความหมายของคำว่ารับผิดชอบ เพราะความรับผิดชอบคือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำจะหลีกเลี่ยงละเลยไม่ได้”

☒ เรื่องที่สี่ ที่สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ มีความตอนหนึ่งว่า “การที่จะให้งานประสานกัน เพื่อช่วยให้งานของทุกฝ่ายดำเนินก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น ทุกฝ่ายจะต้องไม่แบ่งแยกกันไม่แย่งประโยชน์ ไม่แย่งความชอบกัน แต่ละฝ่ายแต่ละคนต้องทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ มุ่งหวังผลสำเร็จในการทำงานเป็นใหญ่ยิ่งกว่าสิ่งอื่น” □

รูปแบบและวิธีการแรงงานสัมพันธ์ ในภาคเอกชน

ตอนจบ

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ *

การบริหารแรงงานสัมพันธ์

แนวคิด

การบริหารแรงงานสัมพันธ์ควรเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสูงสุดของสถานประกอบการ โดยจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งผู้บริหารทุกระดับต้องรับผิดชอบและเอาใจใส่

การบริหารแรงงานสัมพันธ์จักเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายจัดการซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสูงสุด หรือ คณะผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการเห็นความจำเป็นที่จะต้องกระทำและประสงค์ประโยชน์มหาศาลอันเกิดจากการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

บทบาทที่สำคัญของฝ่ายจัดการในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ คือ

๑. การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์
๒. การปรับทัศนคติของบุคลากรในองค์กร
๓. การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์

การบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จักต้องเป็นการบริหารโดยมีหลักและวิธีการปฏิบัติที่ดีเป็นแนวดำเนินการที่แน่นอนภาระของผู้บริหารสูงสุดหรือคณะผู้บริหารระดับสูงก็คือ การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการนั้น

การกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์จักต้องคำนึงถึงความสามารถที่จะปฏิบัติตามได้เป็นสำคัญ การกำหนดนโยบายมิใช่เพียงการเขียนถ้อยคำไว้เพื่ออวดแสดงว่าเป็นสถานประกอบการชั้นดีเท่านั้น วัฒนธรรมในสถานประกอบการ (corporate culture) ความรู้ความเข้าใจของบุคลากร และความปรารถนาที่จะให้มีการปฏิบัติและเกิดผลอย่างจริงจัง เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาพิจารณา กำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

นโยบายแรงงานสัมพันธ์อาจรวมอยู่ในนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ได้ แต่ควรมีข้อความที่เด่นชัดเพื่อการตรวจสอบได้ว่ามีการปฏิบัติตามเพียงใด

นโยบายแรงงานสัมพันธ์อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ทางด้านแรงงานของประเทศ หรือตามนโยบายการบริหารแรงงานของรัฐ หรือตามบทบัญญัติของกฎหมายที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา หรือตามความประสงค์ของผู้บริหารสูงสุดคนใหม่ หรือคณะผู้บริหารระดับสูงชุดใหม่

เมื่อได้กำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์แล้ว สิ่งที่จะต้องกระทำเป็นเบื้องต้นก็คือ การประกาศ

* ผู้พิพากษาศาลฎีกา

นโยบาย การประชุมฝ่ายจัดการหรือฝ่ายนายจ้าง แต่ละระดับให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้ ถูกต้องตรงกัน แล้วจึงดำเนินการบริหารแรงงาน สัมพันธ์ตามนโยบายที่กำหนด

นโยบายแรงงานสัมพันธ์สาธิต

นโยบายแรงงานสัมพันธ์จะกำหนดไว้ อย่างไรก็ได้ ทั้งนี้ สุดแต่เป้าหมายของการบริหาร ของฝ่ายจัดการในสถานประกอบการนั้น

นโยบายแรงงานสัมพันธ์อาจมีลักษณะหรือ เป็นดังตัวอย่างต่อไปนี้ ข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ก็ได้ เช่น

“บริษัทมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมกิจกรรม ทุกประเภท จะแสวงหาและปฏิบัติการในทุกวิธีที่ จะยังให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้น โดยระบบ ทวิภาคี ทั้งนี้ เพื่อความเข้าใจอันดีร่วมกันระหว่าง ฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงาน เพื่อสามารถจัดการ ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็ว และด้วย ความพอใจของทุกฝ่ายมากที่สุด และเพื่อร่วมกัน สร้างสรรค์ประโยชน์ให้เพิ่มพูนและนำมาแบ่งปัน กันอย่างเป็นธรรม โดยบริษัทจะดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและบำรุงรักษานุเคราะห์ของ บริษัททุกคนให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและ อยู่ร่วมทำงานกับบริษัทนานที่สุด โดยจะไม่เลิกจ้าง และถือว่าบุคลากรแต่ละคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ของบริษัท

๒. ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแนว ปฏิบัติต่างๆ ที่รัฐกำหนดด้วยความพอใจและ สนับสนุนให้พนักงานได้ปฏิบัติตามด้วย

๓. ปฏิบัติตามสัญญาและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยครบถ้วน และสนับสนุนให้ พนักงานได้ปฏิบัติตาม

๔. ให้มีการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดย การจัดฝึกอบรมทั้งในสถานประกอบการ และ ส่งพนักงานทุกระดับออกไปรับการฝึกอบรม ภายนอกตามความเหมาะสม

๕. กำหนดวินัยในการทำงานอย่างเหมาะสม และใช้มาตรการทางวินัยด้วยความเป็นธรรม โดย การให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แสวงหาและแสดง ข้อเท็จจริงได้เต็มที่

๖. กำหนดขั้นตอนและวิธีการร้องทุกข์ ตลอดจนกระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ที่มีประสิทธิ- ภาพและเหมาะสม สนับสนุนให้พนักงานใช้วิธีการ ดังกล่าวเมื่อมีความทุกข์ในการทำงานเกิดขึ้น โดย ฝ่ายจัดการจะเร่งแก้ไขปัญหา และเหตุแห่งการ ร้องทุกข์นั้นโดยรวดเร็ว

๗. ส่งเสริม แสวงหา และดำเนินการ เพื่อให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ทุกระดับและในรูปแบบต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการ ร่วมหารือ คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ คณะ กรรมการเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

๘. จัดการ จัดหา และปรับปรุงสถานที่ ทำงานให้ปลอดภัยมีสุขลักษณะที่ดีและเหมาะสม แก่การปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละหน้าที่การ งานรวมทั้งการจัดเครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้ใ้ นการทำงานและวิธีการทำงานที่ปลอดภัย กับจัดหา เครื่องป้องกันอันตรายที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน ด้วย

๙. ส่งเสริมการปรึกษาหารือ ระหว่าง พนักงาน กับหัวหน้างาน โดยจะพัฒนาหัวหน้างาน ทุกระดับเพื่อให้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่พนักงาน และ ส่งเสริมการปรึกษาหารือระหว่างผู้แทนพนักงาน กับผู้แทนบริษัทด้วย

ฯลฯ”

การจัดองค์การบริหาร

สถานประกอบกิจการที่มีนโยบายแรงงานสัมพันธ์ จักต้องกำหนดและมีหน่วยงานที่จะบริหารและดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายนั้น

หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารแรงงานสัมพันธ์อาจเป็นแผนกหรือเป็นฝ่าย หรือเป็นหน่วยงานอย่างอื่น โดยจะเป็นหน่วยงานอิสระหรือแทรกอยู่ในหน่วยงานอื่น เช่น รวมอยู่ในหน่วยงานบริหารงานบุคคล เป็นต้น

ส่วนจำนวนบุคลากรที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานดังกล่าวนี้ คงต้องพิจารณากำหนดให้ได้สัดส่วนสัมพันธ์กับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการนั้น และให้มีจำนวนเพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานหรือภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดหรือได้มอบหมายไว้

บุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่บริหารแรงงานสัมพันธ์จะต้องได้รับการชี้แจงจนเข้าใจในนโยบายที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี และต้องได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษเพื่อให้เป็นนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดีด้วย

การปรับทัศนคติ

ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการทุกระดับชั้น ตั้งแต่หัวหน้างานระดับล่างสุดไปจนถึงผู้บริหารชั้นสูงสุดของสถานประกอบกิจการจักต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่ว่า

ลูกจ้างเป็นผู้มาพึ่งพาบุญ

ลูกจ้างเป็นทาสที่คอยฟังคำสั่งนาย และได้รับสิ่งตอบแทนเพียงเท่าที่นายจะกำหนดให้ หรือ

ลูกจ้างเป็นเพียงสินค้าหรือวัตถุดิบที่จะต้องซื้อให้ได้ในราคาถูกเพื่อให้ต้นทุนแรงงานต่ำที่สุด

ไปสู่แนวความคิดที่เห็นว่า

ลูกจ้างแต่ละคนเป็นมนุษย์ที่ตกอยู่ภายใต้กฎแห่งธรรมชาติในเรื่องของความต้องการในด้านต่าง ๆ

ลูกจ้างแต่ละคนมีอารมณ์ซึ่งทำให้พฤติกรรมแปรผันไปได้หลายประการ

ลูกจ้างแต่ละคนเป็นทรัพยากรอันมีค่าของสถานประกอบกิจการที่จะต้องบำรุงและรักษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ลูกจ้างทุกคนมีความตั้งใจที่จะเป็นคนดี

ลูกจ้างทุกคนนี้นายจ้างสามารถอบรมพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบกิจการได้เสมอ

นอกจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของฝ่ายตนแล้ว จักต้องพยายามปรับเปลี่ยนทัศนคติของฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายผู้ปฏิบัติงานให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และต่อฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการด้วย

ทัศนคติที่เลวร้ายทั้งหลาย เช่น

นายจ้างคือนายทุนที่ขูดรีดแรงงาน

นายจ้างเป็นนักฉวยโอกาสที่ชอบเอารัดเอาเปรียบทุกด้านไม่ว่ากฎหมาย ค่าตอบแทน หรือการใช้แรงงาน

นายจ้างเป็นฝ่ายตรงข้ามหรือศัตรูในโรงงานที่ลูกจ้างพึงระวังทุกฝีก้าว

จักต้องขจัดหรือทำให้ลบเลือนไป โดยนำทัศนคติที่ถูกต้องดังงามเข้าไปแทนที่ โดยฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายปฏิบัติงานจักต้องเห็นว่า

สถานประกอบกิจการที่ตนทำงานจะต้องเป็นแหล่งงานที่ตนจะต้องช่วยปกป้องรักษาให้คงอยู่เพื่อเป็นแหล่งผลิตรายได้ที่จะนำไปเลี้ยงชีวิตและครอบครัว

ความเจริญเติบโตของสถานประกอบ

กิจการจะมีผลทำให้ตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจน รายได้ของตนสูงขึ้น

บุคลากรในฝ่ายจัดการทุกชั้น รวมทั้งฝ่าย ลูกจ้างต่างก็เป็นเสมือนเฟืองแต่ละตัวของเครื่องจักร ที่มีความสำคัญทัดเทียมกัน และ

บุคลากรทุกคนในสถานประกอบการกิจการ เป็นเสมือนบุคคลในครอบครัว หรือนักฟุตบอลใน ทีมเดียวกัน จำต้องร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพกว่าสถานประกอบการคู่แข่ง

การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

สถานประกอบการที่มีการปฏิบัติต่อกัน ด้วยดีเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย หรือที่เรียกว่า “แรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวก” นั้น ย่อมมีผลทำให้ ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานมี “ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน” ก่อให้เกิด “ความตั้งใจที่จะทำงาน และ พัฒนางานของตน” และจะมี “ความภักดีต่อสถานประกอบการ” ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการ กิจการนั้นดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

ส่วนสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเอารัดเอาเปรียบ ไม่เอาใจใส่ต่อกัน มุ่งประโยชน์ของฝ่ายตนเป็นใหญ่ หรือที่เรียกว่า “แรงงานสัมพันธ์ในเชิงลบ” นั้น ย่อมทำให้ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานมี “ความรู้สึกไม่อยากทำงานให้” ก่อให้เกิด “การออกจากงาน” และบางครั้งก็พัฒนา ไปสู่ “การกระทำในทางตอบแทนหรือแก้แค้น” ต่อฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการในสถานประกอบการ นั้น ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการนั้น ไม่อาจดำเนินกิจการไปได้อย่างสงบราบรื่น และ บรรลุวัตถุประสงค์และบางครั้งก็หยุดชะงักหรือ ต้องล้มเลิกกิจการนั้นไป

สถานประกอบการทุกแห่งที่ปรารถนา

ความสงบราบรื่นและความเจริญก้าวหน้าจึงต้อง พัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้วยการ จัดพฤติกรรมที่เป็น แรงงานสัมพันธ์ในเชิงลบ และการสรรค์สร้าง แรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวก

การจัดพฤติกรรมที่เป็นแรงงานสัมพันธ์ในเชิงลบ

พฤติกรรมที่เป็นแรงงานสัมพันธ์ในเชิงลบ ของสถานประกอบการ ควรจัดได้จัดหรือปรับเปลี่ยนให้หมดไปเป็นเบื้องต้น

พฤติกรรมที่สร้างแรงงานสัมพันธ์ในเชิงลบ ได้แก่ การกระทำต่างๆ ของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการที่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน หรือทำให้ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้สึก ว้าเหว่ หวาดหวั่น หรือได้รับความเคียดแค้น เช่น

๑. การทำสัญญาจ้างแรงงานเอารัดเอาเปรียบ เช่น

๕ การเรียกเงินหรือหลักประกันเพื่อชดเชย ความเสียหายในการทำงานโดยไม่จำเป็นและไม่จำกัดวงเงิน

๕ การทดลองงานระยะเวลายาวนานหรือทดลองซ้ำ

๕ การจ้างงานระยะสั้นและต่อสัญญาทุกระยะเวลาดังกล่าว

๕ การให้ลูกจ้างลงชื่อในใบลาออกไว้ล่วงหน้า เป็นต้น

๒. การกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ไม่เหมาะสม มีถ้อยคำเชิง บังคับขู่เข็ญ เอาแต่ได้ กำหนดวินัยในการทำงาน สลับซับซ้อน มีบทลงโทษทางวินัยที่ไม่สมเหตุสมผล และรุนแรง

๓. การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุดตามอัตราที่กฎหมายกำหนด นำเงินอื่นมาหักค่าจ้างของลูกจ้าง ไม่มีปัจจัยในการปฐมพยาบาล ไม่จัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้ลูกจ้างสวมใส่ เป็นต้น

๔. การบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นระบบ และไม่มีหลักการอันถูกต้อง โดยเฉพาะการแต่งตั้ง การโยกย้ายหน้าที่การงาน การให้บำเหน็จประจำปี ฯลฯ

๕. การลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างโดยไม่มีหลักเกณฑ์ เมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ไม่มี การสอบหาความจริง หรือมีการสอบหาความจริงแต่กระทำโดยไม่เหมาะสมและเป็นธรรม

๖. การเลิกจ้างที่กระทำโดยไม่จำเป็น นายจ้างใช้วิธีการเลิกจ้างเป็นวิธีแรกๆ ในการแก้ปัญหาบุคคล หรือแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ซึ่งสร้างความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

๗. อันตรายในการทำงานเกิดขึ้นบ่อยครั้ง เมื่อมีอันตรายในการทำงานเกิดขึ้น นายจ้างก็มิได้แก้ไขเอาใจใส่ปรับปรุงพฤติกรรมและวิธีการทำงานที่ไม่เหมาะสมของลูกจ้าง ไม่แก้ไขเครื่องจักร เครื่องมือและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ เพื่อให้มีความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น

๘. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ชวนหรือเอื้อให้ทำงาน เช่น โรงงานสกปรก แสงสว่างไม่เพียงพอ อุณหภูมิในห้องทำงานร้อนอบอ้าว อับชื้น เครื่องจักรมีเสียงดังเกินสมควร เป็นต้น

๙. บรรยากาศในการทำงานร่วมกันไม่ประสานสามัคคี บุคลากรต่างทำงานด้วยความหวาดระแวง การจ้องจับผิด ฯลฯ

๑๐. การดำเนินธุรกิจที่เอาเปรียบสังคม เช่น การใช้ของขาดคุณภาพมาผลิต การตั้งราคาสินค้าสูงเกินสมควร การหลีกเลียงภาษี การปฏิเสธความรับผิดชอบต่อลูกค้า เป็นต้น

การสรรค์สร้างแรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวก

การสรรค์สร้างแรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวกในสถานประกอบการนั้นจะกระทำได้ผลต่อเมื่อได้ขจัดพฤติกรรมที่เป็นแรงงานสัมพันธ์ในเชิงลบไปเป็นส่วนใหญ่แล้ว

การสรรค์สร้างแรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวกมีวิถีทางและรูปแบบที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการจะดำเนินการหลายประการ เช่น

๑. มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการทุกระดับชั้น รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติของฝ่ายลูกจ้างให้นำไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

๒. มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและการแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมและมีการเฝ้าระวังและควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

๓. มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้เกิดความสงบสุขและความร่วมมือร่วมใจกันในลักษณะที่โรงงานเป็น “บ้านที่สอง” ของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ด้วยการสร้างความรัก ความเข้าใจและการยอมรับนับถือระหว่างกัน

๔. มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานดี มีอากาศบริสุทธิ์ อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างพอดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ

๕. พยายามปรับปรุงคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง (Quality of working life) และผู้ปฏิบัติ

งานด้วยการปรับปรุงค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทนการทำงานตามกาลเวลาที่เหมาะสม

๖. มีการให้และจัดสวัสดิการและให้สิทธิประโยชน์อื่น (Welfare & fringe benefits) อันเป็นที่พอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

๗. มีการสร้างแรงจูงใจ (motivation) ให้เกิดความรับผิดชอบและความขยันขันแข็งในการทำงาน

๘. มีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่ (job rotation) เพื่อพัฒนาลูกจ้าง เพื่อเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบในการทำงาน และเพื่อให้ลูกจ้างได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (put the right man on the right job) และความชอบของลูกจ้าง

๙. มีการสร้างความพอใจในงาน (job satisfaction) ให้แก่ลูกจ้างในระดับต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของกิจการด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การแบ่งผลกำไรประจำปี การให้เป็นเจ้าของหุ้น เป็นต้น

๑๐. มีแผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (career plan) เพื่อให้ลูกจ้างเห็นโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

๑๑. มีระบบและหลักการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรม

๑๒. กำหนดวินัยในการทำงานและใช้มาตรการทางวินัย อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ขีดหลักการแก้ไขปัญหามูลค่าด้วยวิธีการทางบวก และขีดหลักการ “ไม่มีการเลิกจ้าง” (no-dismissal policy)

๑๓. มีกลไกในการระงับข้อร้องทุกข์ (grievance procedure) ที่เหมาะสมแก่ประเภทของกิจการ และบุคลากรในระบบดังกล่าว สามารถดำเนินการตามกลไกนั้นได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์

๑๔. มีวิธีการระงับข้อขัดแย้ง ในสถานประกอบกิจการ ที่ใช้ต่อบุคลากรในระดับต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๕. มีการสื่อสารข้อความที่ดี ทั้งการสื่อสารข้อความจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน (two-way communication) โดยใช้สื่อและกระบวนการต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจกันระหว่างฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการกับฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน เช่น

- ๕ การจัดทำคู่มือพนักงาน
- ๕ การทำวารสารพนักงานสัมพันธ์
- ๕ การประชุมลูกจ้างในระดับต่างๆ ตามกาลเวลา

๑๖. มีการอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทและงานในหน้าที่ของตน ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสั่งและสอนงาน การให้คำปรึกษาแก่พนักงาน เป็นต้น

๑๗. มีการประชุมสัมมนา เพื่อแก้ไขปัญหาและพิจารณาปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

๑๘. มีระบบและโครงการที่ให้โอกาสแก่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ (workers' participation in management) ของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการในระดับต่าง ๆ เช่น

- ๕ การเสนอแนะ (suggestion scheme)
- ๕ คณะกรรมการร่วมหารือ (joint consultation committee)
- ๕ คณะกรรมการลูกจ้าง (employee committee)
- ๕ คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ (quality control circle)

- ๕ คณะกรรมการเพื่อการประสานงาน
ในกิจการ
- ๕ ระบบร่วมกันรักษาความสะอาดและ
ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (5ส)
- ๕ ระบบนิรอุบัติเหตุ (KYT) (การร่วม
รักษาความปลอดภัยในการทำงาน)
เป็นต้น

๑๕. มีการสร้างความสัมพันธ์และร่วม
กิจกรรม ระหว่างฝ่ายจัดการระดับสูงกับผู้ปฏิบัติ
งานนอกสถานที่ทำงานในโอกาสต่าง ๆ เช่น

- ๕ การจัดการแข่งขันกีฬา
- ๕ การทัศนศึกษาและท่องเที่ยว
- ๕ การจัดงานประเพณีส่วนบุคคล เช่น
งานศพ งานอุปสมบท เป็นต้น

๒๐. มีโครงการเพื่อนำพาลูกจ้างหรือผู้
ปฏิบัติงานไปร่วมกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนา
สังคมและบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ เช่น

- ๕ การร่วมบริจาคโลหิต
- ๕ การทอดผ้าป่าและกฐินสามัคคี
- ๕ การปลูกป่า
- ๕ การสร้างโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร
- ๕ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยสาธารณะ เป็นต้น

๒๑. มีกระบวนการยกย่องและยอมรับ
นับถือหรือให้รางวัลต่อลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานที่ดี
เด่นในแง่ต่าง ๆ เช่น

- ๕ ผู้ปฏิบัติงานนาน
- ๕ ผู้สร้างชื่อเสียงให้แก่สถานประกอบ
กิจการ
- ๕ ผู้ไม่เคยมาปฏิบัติงานสาย ลา หรือ
ขาดในรอบปี เป็นต้น

๒๒. มีกระบวนการปลูกเร้าให้เกิดความ
สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน โดย
สนับสนุนให้ใช้ระบบการทำงานเป็นทีม (team-
work)

๒๓. มีจริยธรรมในการประกอบกิจการ
ด้วยการประกอบการโดยสุจริต ไม่เอาเปรียบลูกค้า
หรือประชาชน ไม่หลีกเลียงภาษี ฯลฯ โดยได้
ประกาศหรือประชาสัมพันธ์ถึงปรัชญา อุดมการณ์
หรือจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจนั้นต่อสาธารณชน
แล้ว

๒๔. มีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีงามของ
สถานประกอบกิจการ ด้วยการไม่ปล่อยให้การ
ดำเนินกิจการเป็นอันตรายต่อประชาชน และ
จัดการหรือร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการ
พัฒนาสังคมและประเทศชาติ

การบริหารแรงงานสัมพันธ์แบบอื่น

นอกจากการบริหารแรงงานสัมพันธ์ใน
รูปแบบการกำหนดนโยบายและบริหารตาม
นโยบายดังกล่าวข้างต้นแล้ว สถานประกอบกิจการ
ที่ไม่อาจดำเนินการเช่นนั้นได้ หรือสถาน
ประกอบกิจการขนาดเล็ก นายจ้างหรือฝ่ายจัดการ
จะพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้วยรูปแบบของการ
บริหารแรงงานสัมพันธ์แบบหนึ่งหรือหลายแบบ
ดังต่อไปนี้ก็ได้

การบริหารแรงงานสัมพันธ์ตามแนว พุทธทวณะ

นายจ้างที่เป็นพุทธศาสนิกชน นอกจากจะ
มีพรหมวิหาร ๔ อันเป็นหลักธรรมสำคัญ ในการ
บริหารจัดการแล้ว ควรนำพุทธทวณะ ดังต่อไปนี้
มาเป็นหลักในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วย

๑. “มโนปุพฺพกุมา ธมฺมา
มโนเสฏฺฐา มโนมยา”
สิ่งทั้งหลายมีใจเป็นผู้นำ
ใจเป็นใหญ่ สำเร็จได้ด้วยใจ

พุทธทวณะข้อนี้ ให้ปรัชญายิ่งใหญ่ในการ
บริหารแรงงานสัมพันธ์ว่า ลูกจ้างจะทำงานให้แก่

นายจ้างได้สำเร็จก็ด้วยแรงใจเป็นสำคัญ หากใจของลูกจ้างปราศจากความทุกข์ ปราศจากความกังวล อีกทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดีก็ย่อมทำงานให้แก่นายจ้างได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น นายจ้างที่หวังจะให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ย่อมจะหาวิถีทางที่จะทำให้ลูกจ้างทำงานด้วยความสบายใจ ไร้ความทุกข์ในการทำงานและไร้ความกังวลในชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง

๒. “ซิมจุณาปรมา โรคา” ความหิวเป็นโรคอย่างยิ่ง

พุทธทระณะข้อนี้ ให้หลักในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ว่า หากลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนในการทำงานจนมีชีวิตที่ดำรงอยู่ได้โดยไม่หิว คือเพียงพอสำหรับการยังชีพตามหลักความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ก็จะทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ จึงสามารถที่จะทำงานให้นายจ้างได้เต็มกำลังและเต็มเวลาโดยไม่ขาด สาย ป่วย หรือลางานไป

๓. “มณาปทายี ลกเต มนาปี
อคุคสุส ทาตา ลกเต ปุนคุค
วรสุส ทาตา วรลาภี จ โหติ
เสฏฐนุทโท เสฏฐนุเปติ ฐาน”
ให้ของชอบใจ ย่อมได้ของชอบใจ
ให้ของเลิศ ย่อมได้ของเลิศ
ให้ของดี ย่อมได้ของดี
ให้ของประเสริฐ ย่อมถึงฐานะอันประเสริฐ

พุทธทระณะข้อนี้ แสดงถึงประโยชน์ที่นายจ้างจักพึงได้รับจากการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ดี นายจ้างผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ทำตนเป็นผู้ “ให้” ในสิ่งอันพึงให้แก่ลูกจ้างด้วยการให้ ค่าจ้างในจำนวนที่ลูกจ้างพอใจ การจัดสวัสดิการที่ดี การให้ความรัก ดูแลเอาใจใส่ลูกจ้างอย่าง

จริงใจ ย่อมทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่มั่นคงในชีวิต และการงาน จนเต็มใจที่จะตอบแทนนายจ้างด้วยการปฏิบัติงานให้อย่างเต็มความสามารถด้วยความจงรักภักดีต่อนายจ้างอย่างแท้จริง และยังเป็น การสร้างเสริมบารมีแก่นายจ้างอีกด้วย

๔. “ปคุณฺเห ปคุคหารห” พึงยกย่องคนที่ควรยกย่อง

พุทธทระณะข้อนี้ แสดงถึงแนวคิดในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่ว่า บรรยาภาศในการทำงานที่ดีย่อมก่อให้เกิดผลดีในด้านแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างที่มีศิลปะการบังคับบัญชาอาศัยหลักการจูงใจลูกจ้างด้วยการยกย่องชื่นชมในความสามารถ ให้การยอมรับและเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งส่งเสริมลูกจ้างให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือร่วมใจแก่นายจ้าง ทั้งยังเต็มใจที่ปฏิบัติงานแก่นายจ้างอย่างเต็มที่ด้วย

๕. “นิสมม ทณฺหา ปณฺเญยฺย อิสฺสโร” ผู้เป็นใหญ่ใคร่ครวญก่อน ค่อยลงโทษ

พุทธทระณะข้อนี้ แสดงถึงหลักสำคัญในการบริหารวินัยสำหรับนายจ้าง เมื่อลูกจ้างกระทำการใดที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างต้องให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง โดยต้องดำเนินการสอบหาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องตามขั้นตอน เปิดโอกาสให้ลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้กระทำผิดได้แก้ข้อกล่าวหา แม้ลูกจ้างจะกระทำผิดหากไม่อยู่ในขั้นที่ร้ายแรง นายจ้างก็พึงลงโทษโดยคำนึงถึงเหตุปรานีด้วยการลดโทษแก่ลูกจ้างผู้กระทำผิดตามสมควร เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ปรับปรุงตัวเองซึ่งจะทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่ดีต่อ

นายจ้างและไม่กระทำการฝ่าฝืนหรือผิดวินัยอีก

๖. ทิศหก เหตุฐิมทิส ทิศเบื้องต่ำ

ในหลักธรรมเรื่อง ทิศหก ได้กล่าวถึงข้อปฏิบัติที่นาย (จ้าง) พึงบำรุงบำว (ลูกจ้าง) ด้วยสถานห้า คือ

๖.๑ จัดให้มีการงานตามสมควรแก่กำลัง

หลักธรรมข้อนี้ให้หลักการบริหารว่าการจัดคนให้ทำงานตรงกับความสามารถ (put the right man on the right job) และให้ทำในปริมาณ (workload) ที่พอเหมาะ จะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๖.๒ ด้วยให้อาหารและรางวัล

หลักธรรมข้อนี้ให้หลักการบริหารว่าการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม ด้วยการบริหารค่าตอบแทนที่ถูกต้องและมีเงินจูงใจ (incentive wage) ต่างๆ ดังรางวัลก็จะทำให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความภาคภูมิใจ และมีความภักดีต่อนายจ้าง

๖.๓ รักษาพยาบาลในเวลาเจ็บไข้

หลักธรรมข้อนี้ให้หลักการบริหารว่าการให้สวัสดิการและจัดสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง และการจัดสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างตามสภาพของการเจ็บไข้โดยทันที จะทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ได้มาตรฐาน เกิดความรักงานและรักนายจ้างอยู่เนืองวัน

๖.๔ แจกของที่มีรสแปลกประหลาดให้กิน

หลักธรรมข้อนี้ให้หลักการบริหารว่าการจัดให้ลูกจ้างได้รับการศึกษาเพิ่มเติมและได้รับการฝึกอบรมในวิทยาการที่ก้าวหน้าและการจัดให้

มีนันทนาการต่างๆ จะเป็นการให้ความแปลกใหม่ทางความคิด ความรู้พิเศษในการทำงาน และความบันเทิงรื่นรมย์ที่ปราศณา มีผลทำให้ลูกจ้างตั้งใจทำงาน ภาคภูมิใจในตนนายจ้าง

๖.๕ ด้วยปล่อยในสมัย

หลักธรรมข้อนี้ให้หลักการบริหารว่าการจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดวันลาต่างๆ เพียงพอเหมาะสม ไม่ขัดขวางเมื่อลูกจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดหรือลาและให้โอกาสลูกจ้างแสวงหาความก้าวหน้าในชีวิตการงานได้โดยไม่ผูกมัดครั้งด้วยข้อสัญญาอันไม่เป็นธรรม จะทำให้ลูกจ้างคลายความกังวลในชีวิต ไม่เกิดข้อขัดแย้งหรือข้อขัดใจซึ่งจะทำให้ลูกจ้างทำงานได้เต็มที่และมีความสัมพันธ์อันแนบแน่นกับนายจ้างตลอดไป

การบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยการปรึกษาหารือ

การปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างผู้แทนนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นวิธีการที่สำคัญและให้ผลดีที่สุดในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และในการยุติข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

การปรึกษาหารือที่ได้ผลทางแรงงานสัมพันธ์ จักต้องเป็นการปรึกษาหารือที่เป็นการสื่อสารข้อความสองทาง (two-way communication) โดยสื่อสารจากลูกจ้างไปยังนายจ้าง และจากนายจ้างไปยังลูกจ้าง ด้วยความปรารถนาที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งได้ทราบความประสงค์และความไม่ประสงค์ของตน การปรึกษาหารือมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบย่อมให้ผลในเชิงพัฒนาแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน ซึ่งนายจ้างชอบที่จะเลือกนำไปปฏิบัติตามที่เห็นว่าเหมาะสมแก่กิจการของตน เช่น

๑. นโยบายเปิดประตู (open-door policy) เป็นกระบวนการที่นายจ้างเสนอตัวเข้ารับฟังความคิดเห็น ปัญหา ขอร้องทุกข์ และรับจะนำความคิดเห็นนั้นไปปฏิบัติหรือรับจะแก้ไขปัญหาหรือขอร้องทุกข์ให้แก่ลูกจ้างทุกคนและทุกเวลา

วัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ประเภทนี้คือการเชื่อเชิญและให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้เข้าไปพบนายจ้างหรือบุคคลผู้มีอำนาจทำการแทนนายจ้าง เพื่อปรึกษาหารือและให้นายจ้างได้ทราบความคิดเห็น ปัญหา และขอร้องทุกข์ (grievance) ของลูกจ้าง เพื่อนำความคิดเห็นที่ดีและเหมาะสมไปปฏิบัติให้เกิดผลดีแก่สถานประกอบการและนำปัญหาและขอร้องทุกข์ไปดำเนินการแก้ไขเพื่อให้เป็นสถานประกอบการที่ดีที่ไร้ปัญหาและปลอดความทุกข์ในการทำงาน

นโยบายเปิดประตูจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ ๒ ฝ่าย คือ

ฝ่ายนายจ้าง ได้แก่ ตัวนายจ้างเอง หรือผู้ที่นายจ้างมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน (ควรมีอำนาจตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการใดๆ ได้เต็มที่) ซึ่งจะเป็นตัวผู้ให้การปรึกษาหารือ (counselor) จะต้องเรียนรู้ถึงเทคนิคในการให้คำปรึกษาและสามารถปฏิบัติตามเทคนิคนั้นได้เป็นอย่างดี

ฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างที่มีความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงานของลูกจ้างและการบริหารกิจการของนายจ้าง หรือลูกจ้างที่มีปัญหาในการทำงานหรือมีขอร้องทุกข์ที่ประสงค์จะได้รับการแก้ไข ซึ่งจะเป็นตัวผู้ขอเข้าปรึกษาหารือ (counselor) จะต้องมีความกล้าและความมั่นใจว่าการเข้าปรึกษาหารือจะทำให้ตนได้รับการต้อนรับที่ดี และได้รับประโยชน์หรือได้รับการแก้ไขปัญหาหรือขอร้องทุกข์นั้น

พ่อขุนรามคำแหงมหาราช พระมหากษัตริย์ของประเทศไทย ทรงใช้วิธีการรับฟังปัญหาและขอร้องทุกข์ของประชาชน และทรงดำเนินการแก้ไขปัญหาขอร้องทุกข์ด้วยพระองค์เอง จนได้รับผลสำเร็จในด้านการปกครองและการบริหารประเทศ ประชาชนในเมืองสุโขทัยมีความสุขเป็นอย่างยิ่ง ดังปรากฏในศิลาจารึกว่า

“ในปากประตู มีกระดิ่งอันหนึ่งแขวนไว้ หันไพร่ฟ้าหน้าปกกลงบ้านกลางเมือง มีความเจ็บท้องข้องใจ มันจะกล่าวถึง เข้าถึงขุนบไรรู้ไป ลั่นกระดิ่งอันท่านแขวนไว้ พ่อขุนรามคำแหงเจ้าเมืองไต่ย็น เรียกมาถาม สวณความแก่มันด้วยชื่อไพร่ในเมืองสุโขทัยนี้ จึงชม”

๒. นโยบายเดินไปหา (walking around policy) หมายถึง การที่นายจ้างเดินออกไปพบปะพูดคุยรับฟังความคิดเห็นและปรึกษาหารือกับลูกจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ทั่วทั้งกิจการ

วัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ประเภทนี้ คือ การออกไปพบลูกจ้างเป็นรายบุคคล เพื่อพูดคุย ชักถาม รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และขอร้องทุกข์จากลูกจ้าง เพื่อนำความคิดเห็นของลูกจ้างที่เหมาะสมมาปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาขอร้องทุกข์ให้แก่ลูกจ้าง

นโยบายเดินไปหา ต่างกับนโยบายเปิดประตู เพียงว่านายจ้างไปพบลูกจ้าง แทนที่ลูกจ้างจะไปพบนายจ้าง ส่วนองค์ประกอบไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด

๓. คณะกรรมการร่วมหารือ (Joint Consultation Committee) เป็นกระบวนการปรึกษาหารือ ด้วยการสื่อสารข้อความสองทาง โดยคณะกรรมการที่มีทั้งตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง

วัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงานสัมพันธ์ประเภทนี้คือ การสร้างองค์การขึ้นใน

สถานประกอบกิจการ เป็นรูปคณะกรรมการโดยมีตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและตัวแทนจากฝ่ายลูกจ้าง เข้าร่วมประชุมกันเป็นประจำเพื่อ

๑. เป็นที่แจ้งข่าวสารต่างๆ ของฝ่ายนายจ้างไปยังฝ่ายลูกจ้าง และของฝ่ายลูกจ้างไปยังนายจ้าง โดยให้ตัวแทนของแต่ละฝ่ายกระจายหรือแจ้งข่าวสารนั้นต่อไปยังนายจ้างหรือลูกจ้าง

๒. เป็นที่แสดงความเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของนายจ้าง หรือการทำงานของลูกจ้าง เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารหรือการทำงานนั้น เช่น การแสดงความเห็นในการแก้ไขข้อขัดข้องในการสลับไหลของงานในระหว่างหน่วยงาน (interflow management)

๓. เป็นที่รับฟังข้อเท็จจริงในการเสนอปัญหาหรือข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง และแสวงหาวิธีการระงับปัญหาหรือข้อร้องทุกข์นั้น

๔. เป็นคณะทำงานในการพิจารณาเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่น คณะทำงานเพื่อพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คณะทำงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน คณะทำงานเพื่อพัฒนาห้องอาหารและคุณภาพอาหาร เป็นต้น

องค์ประกอบของคณะกรรมการร่วมหารือคือ

๑. กรรมการฝ่ายนายจ้าง คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้าง โดยแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงของนายจ้าง เช่น ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป จำนวนกรรมการฝ่ายนายจ้างจะต้องไม่เกินจำนวนกรรมการฝ่ายลูกจ้าง (แต่ควรมีจำนวนน้อยกว่ากรรมการฝ่ายลูกจ้าง) สำหรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะกำหนดไว้ หรือไม่ก็ได้

๒. กรรมการฝ่ายลูกจ้าง คือ ลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง โดยจะเลือกตั้งจากการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างทั้งสถานประกอบกิจการ เพื่อให้เป็นตัวแทนลูกจ้างทั้งหมด หรือจะเลือกตั้ง

จากการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างแต่ละหน่วยแต่ละแผนก แต่ละโรงงาน ฯลฯ เพื่อให้เป็นตัวแทนลูกจ้างของหน่วย ของแผนก หรือของโรงงานก็ได้ ผู้ที่จะได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการฝ่ายลูกจ้างควรเป็น ลูกจ้างที่ไม่มีผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสำหรับจำนวนกรรมการฝ่ายลูกจ้างนั้นควรกำหนดไว้ในระหว่าง ๕-๑๐ คน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และจำนวนหน่วยงานในสถานประกอบกิจการนั้น ส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการ ฝ่ายลูกจ้างนั้นจะกำหนดไว้คราวละ ๑ ปี หรือ ๒ ปี ก็ได้

๓. คณะกรรมการร่วมหารือ ควรจะประชุมหารือกันอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนเป็นอย่างอื่น ในการประชุมหารือทุกครั้ง จะต้องมีการประชุมมีการทำรายงานการประชุม รับรองรายงานการประชุม และติดตามผลในเรื่องที่ประชุมมีมติหรือ มีความเห็นมอบหมายให้ผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติหรือ เสนอความเห็นต่อนายจ้างประชุมจะเลือก กรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นประธานในที่ประชุมตลอดไป หรือจะกำหนดให้กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้างผลัดกันเป็นประธาน ในที่ประชุมคนละครั้งก็ได้ แต่เลขานุการที่ประชุมควร เป็นบุคลากรของฝ่ายนายจ้าง

นายจ้างที่ประสงค์จะให้มีความคณะกรรมการร่วมหารือตามแนวคิดดังกล่าวในสถานประกอบกิจการของตน จำต้องพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการร่วมหารือ จำนวนคณะกรรมการ คุณสมบัติและวิธีการได้มาของกรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้าง วาระการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาการประชุม วาระการประชุม เรื่องที่จะเข้าพิจารณาหารือในที่ประชุมได้ การทำรายงานการประชุม การปฏิบัติตามผลของการประชุม ฯลฯ ก่อน แล้วจึงตราระเบียบหรือข้อ

บังคับของคณะกรรมการร่วมหารือ และดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับนั้นต่อไป

๔. คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นกระบวนการปรึกษาหารือที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติขึ้นโดยได้รับแนวความคิดจากสภาคนทำงาน (works council) ในกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และมีลักษณะคล้ายคณะกรรมการร่วมหารือ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่า สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ด้วยการเลือกตั้ง แต่ถ้าลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นก็อาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ ตามจำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง ดังนี้ (มาตรา ๔๕, ๔๖)

สถานที่ประกอบการที่มีลูกจ้าง	จำนวนคณะกรรมการลูกจ้างที่กฎหมายกำหนด	ถ้าสหภาพแรงงานมีสมาชิกอยู่ในสถานประกอบการ	
		เกิน ๑ ใน ๕ แต่งตั้งได้	เกินกึ่งหนึ่ง แต่งตั้งได้
๕๐ - ๑๐๐ คน	๕	๓	๕ คน
๑๐๑ - ๒๐๐ คน	๗	๔	๗ คน
๒๐๑ - ๔๐๐ คน	๙	๕	๙ คน
๔๐๑ - ๘๐๐ คน	๑๑	๖	๑๑ คน
๘๐๑ - ๑,๕๐๐ คน	๑๓	๗	๑๓ คน
๑,๕๐๑ - ๒,๕๐๐ คน	๑๕	๘	๑๕ คน
๒,๕๐๑ คนขึ้นไป	๑๗-๒๑	๙-๑๑	๑๗-๒๑ คน

กรรมการลูกจ้าง อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี (มาตรา ๔๗)

เมื่อมีการตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแล้ว นายจ้างมีหน้าที่จัดประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างนั้นอย่างน้อย ๓ เดือนต่อ ๑ ครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งหรือสหภาพแรงงานร้องขอ ในเรื่อง

๑. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

๒. ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

๓. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

๔. หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ (มาตรา ๕๐)

เนื่องจากการประชุมหารือหรือการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง อาจกระทบต่อการบริหารจัดการของนายจ้าง จึงมีบทบัญญัติคุ้มครองกรรมการลูกจ้างไว้ โดย “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลดค่าจ้าง ลงโทษขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้าง ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน” (มาตรา ๕๒)

จะเห็นได้ว่า สถานประกอบกิจการใดที่ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้น และนายจ้างได้เข้าร่วมประชุมหารือด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกฎหมาย จะเป็นการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ให้เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการดังกล่าว

ถึงเวลาถึงทูตจากคนนอก

(กระทรวง) แล้วหรือยัง

กิสาล มาณวาทณ์ *

การแต่งตั้งทูตเป็นตัวแทนในต่างประเทศ เป็นเรื่องของผู้นำรัฐบาลที่มักจะปฏิบัติตามข้อเสนอของรัฐมนตรีต่างประเทศ โดยทั่วไปมาจากข้าราชการประจำสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ หากเป็นความประสงค์ด้านการเมือง ผู้นำรัฐบาลก็สามารถเสนอบุคคลที่มีใช้นักการทูตอาชีพก็ได้ โดยถือเป็นการแต่งตั้งทางการเมือง

ตัวอย่าง ที่เห็นได้ชัดคือ สหรัฐอเมริกา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงประธานาธิบดีเอกอัครราชทูตสหรัฐฯ ทุกคน โดยเฉพาะคนที่ถูกแต่งตั้งทางการเมืองโดยประธานาธิบดีคนก่อนจะถือเป็นมารยาททางการเมืองที่ต้องแสดงความจำนงขอลาออก เพื่อให้ประธานาธิบดีคนใหม่มีอิสระที่จะเลือกสรรคนของตนไปในประเทศต่างๆ อย่างไรก็ตาม ทูตสหรัฐฯ ทั่วโลกส่วนใหญ่ก็ยังมาจากนักการทูตอาชีพ ในขณะที่อังกฤษมีธรรมเนียมความเชื่อมั่นในมืออาชีพของนักการทูตสูงจึงแทบไม่มีการแต่งตั้งทางการเมืองเลย ยกเว้นในอดีตเมื่อกว่ายี่สิบปีมาแล้วที่นายกรัฐมนตรีจิม คาลาแฮน ตั้งนายปีเตอร์ เจย์ บุตรเขย นักจัดรายการสนทนาปัญหาบ้านเมืองทางโทรทัศน์ ไปเป็นทูตอังกฤษที่กรุงวอชิงตัน ซึ่งก็เป็นผลดีที่ทูตมีสาย

ตรงกับนายกรัฐมนตรีของตน อันเป็นข้อดีหลักอันหนึ่งของการแต่งตั้งทางการเมือง

สำหรับประเทศไทย การแต่งตั้งทางการเมืองเคยมีมาตั้งแต่รัฐบาลในระบบรัฐธรรมนูญ เช่น จอมพล ป. พิบูลสงคราม แต่งตั้งนายดิเรก ชัยนาม รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการต่างประเทศ ไปเป็นเอกอัครราชทูตประจำกรุงโตเกียว ในช่วงต้นสงครามโลก ครั้งที่ ๒ จนถึงสมัยที่พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ แต่งตั้งนายปรก อัมระนันท์ เป็นเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอชิงตัน ซึ่งทั้งสองท่านต่างก็เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถสูง มีคุณลักษณะเหมาะสม กับการเป็นตัวแทนประเทศ และได้ทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติเป็นอย่างดี ทั้งนี้ในช่วงรัฐบาลทหารก็มีการแต่งตั้งนายทหารไปเป็นทูต หลายประเทศ รวมทั้งกรณีของพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ที่เริ่มชีวิตนักการทูตในประเทศอาร์เจนตินา

การกล่าววิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับที่มาของคนไปทำหน้าที่ทูตของไทยเริ่มมีหนาหูมากขึ้นในช่วงที่ประเทศไทยประสบวิกฤตเศรษฐกิจ โดยเห็นว่าทูตไทยควรมีบทบาทที่เน้นด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริม การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวมากกว่า การทำหน้าที่ด้านพิธีรีตองหรือการเมือง เพราะยุค

* เอกอัครราชทูตประจำกระทรวงการต่างประเทศ

นี้ต้องเศรษฐกิจนำ ปัญหาการเมืองกีดความสำคัญลงไปมาก นอกจากนั้นยังมีผู้เสนอว่าการที่ประเทศไทยมีปัจจัยผลประโยชน์หลักหรือปัญหาที่เด่นชัดด้านใดในประเทศใด ก็ควรพิจารณาส่งผู้เชี่ยวชาญ เรื่องนั้นไปเป็นทูต เช่น ไทยมีผลประโยชน์แรงงาน ในอิสราเอลก็ควรตั้งทูตแรงงาน ไปเป็นเอกอัครราชทูต เรื่องส่งออกก็ควรตั้งทูตพาณิชย์ หรือภาคเอกชนไปเป็นดังนี้ เป็นต้น

ก่อนอื่นคงจะต้องทำความเข้าใจกับข้อเท็จจริงในบทบาทภาระหน้าที่ของนักการทูตที่แท้จริงเสียก่อนว่าเขาทำอะไรในวันหนึ่งๆ แต่งตัวดี ยกแก้วไวน์สังสรรค์ในงานเลี้ยงรับรองตามภาพพจน์ในละครของไทยหรือมากกว่านั้น

ประการแรก เอกอัครราชทูตทำหน้าที่เป็นผู้แทนองค์พระประมุขในการไปเจริญสัมพันธไมตรีกับประเทศผู้รับ โดยเฉพาะหากประเทศผู้รับเป็นประเทศที่มีสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น ญี่ปุ่น

ที่สถาบันทั้งสองมีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นยิ่ง เอกอัครราชทูตจะได้รับการยอมรับ ได้รับเกียรติจะมีโอกาสมากมายในการกระชับความสัมพันธ์นั้นๆ และนำความใกล้ชิดนั้นไปขยายผลเสริมสร้างความสัมพันธ์ในด้านอื่นๆ ดังนั้น เอกอัครราชทูตจำต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ความสามารถทางการทูต มีความเข้าใจลึกซึ้งในประวัติศาสตร์ ความละเอียดอ่อนทางการเมืองในประเทศนั้นๆ รู้จักหะการทูต หัวข้อเรื่อง เรื่องใดควรยกขึ้นกล่าว ควรตอบในจังหวะใด เรื่องใดไม่ควรกล่าวกระทรวงการต่างประเทศถือเป็นโรงเรียนการทูตที่ฝึกฝนอบรมนักการทูตตลอดชีวิต ทั้งภายในและนอกประเทศ จากการประจำการในสถานทูต สถานกงสุล และประชุมระหว่างประเทศ หลากๆ คนมีโอกาสเรียนรู้อย่างใกล้ชิดจากผู้ที่เป็นแบบอย่างนักการทูตที่สามารถในอดีตของไทย และเป็นผู้สั่งสอนข้าราชการรุ่นต่อๆ ไป



โครงการสอนภาษาไทย ณ สถาบันภาษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย Adam Mickiewicz เมืองพอซนัน ประเทศโปแลนด์
ในภาพ ม.ล.วงศ์ทิwa สุรพลพิเชฐกุล เอกอัครราชทูต ถ่ายภาพกับอธิการบดีและคณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัย

ประการที่สอง เอกอัครราชทูตทำหน้าที่ผู้แทนรัฐบาลในกรณีของรัฐบาลชุดปัจจุบันคือ ผู้ดำเนินนโยบายการบริหารราชการในต่างประเทศให้มีเอกภาพตามสโลแกน “ทูตซื่อโอ” “ทูตซื่อโอ” จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ จุดอ่อนจุดแข็งของประเทศผู้รับเพื่อแปรแผนยุทธศาสตร์ของไทยต่อประเทศนั้นๆ ให้เป็นแผนงานภารกิจที่ชัดเจน โดยการประชุมปรึกษาหารือกับหัวหน้าส่วนราชการที่ประกอบกันเป็นทีมประเทศไทย ณ ประเทศผู้รับ อันประกอบด้วยบุคคลที่เรียกกันคุ้นปากว่า ทูตทหาร ทูตเกษตร ทูตพาณิชย์ ทูตแรงงาน ทูตอุตสาหกรรม ทูต ฯลฯ ซึ่งแท้จริงแล้วทูตมีเพียง ๑ คน ในประเทศหนึ่งๆ คือ เอกอัครราชทูตวิสามัญผู้มีอำนาจเต็มที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นผู้แทนและต้องเข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานพระราชสาส์นเพื่อไปยื่นหรือถวายให้ประมุขของประเทศผู้รับ ส่วนหัวหน้าส่วนราชการที่แต่งตั้งจากกระทรวงต่างๆ จะมีตำแหน่ง เรียกชื่อทางการทูตที่ถูกต้องตามลำดับอาวุโส เช่น อัครราชทูต (ฝ่ายการพาณิชย์) อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการเกษตร) ที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ก็เป็นข้าราชการระดับ ๙, ๘ หรือ ๗ ตามลำดับ

หากจะเปรียบแล้ว ทูตซื่อโอ ก็คือ วาทยากร ผู้อำนวยการเพลงของวงดุริยางค์ ส่วนผู้แทนหน่วยราชการเปรียบได้กับนักดนตรีแต่ละชนิด จุดสำคัญจุดแรกที่ดนตรีจะไพเราะคือ โฉดเพลงต้องเป็นเพลงเดียวกัน อันเป็นที่มาของการทำยุทธศาสตร์และแผนงานร่วมกัน จากนั้นหากนักดนตรีทุกคนซึ่งควรเป็นผู้ชำนาญเครื่องดนตรีแต่ละชนิด (เช่น อัครราชทูตฝ่ายการพาณิชย์ ชำนาญการส่งเสริมสินค้าส่งออกประเภทอัญมณี

เครื่องหนัง อาหารกระป๋อง ฯลฯ อัครราชทูตที่ปรึกษาฝ่ายเศรษฐกิจและการลงทุนจากสำนักงานบีโอไอชำนาญการเรื่องกฎเกณฑ์การส่งเสริมการลงทุนที่ปรึกษาแรงงานชำนาญการแก้ไขกรณีพิพาทแรงงาน เรียกเงินชดเชยค่าเสียหายให้คนงานไทยจากนายจ้าง ฯลฯ) เล่นเครื่องดนตรีตามบทของตน ภายใต้การอำนวยการของวาทยากร ผู้มีความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพแล้ว ดนตรียิ่งทวีความไพเราะน่าฟังยิ่งขึ้น

วาทยากรอาจเล่นดนตรีได้เกือบทุกประเภท เปรียบเหมือนนักการทูตที่ทราบเรื่องการค้า การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว แรงงาน ศิลปวัฒนธรรม ผสมผสานกับการเมืองความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แต่จะเล่นเปียโนหรือสโไวโอลินให้ดีเยี่ยมเท่ากับนักดนตรีที่เชี่ยวชาญเครื่องดนตรีนั้นคงไม่ได้ เพราะใช้เวลาศึกษาเล่าเรียนฝึกฝนมาคนละทาง ดังนั้น ทูตจึงต้องพึ่งผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ในด้านเทคนิคการค้าสินค้าส่งออกแต่ละประเภท ทูตอยู่ในฐานะที่สามารถ “เปิดประตู” นำทีมประเทศไทยไปพบปะ ทูตคุยกับนักธุรกิจ ประธานบริษัทชั้นนำ เมื่อถึงโอกาสนั้นๆ แล้วผู้แทนจากกระทรวงต่างๆ ย่อมอยู่ในฐานะที่จะสนับสนุนทูตซื่อโอด้านเทคนิคสาขาเฉพาะที่ตนถนัดได้ทันที อันจะนำมาซึ่งผลประโยชน์ด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ตามที่ทีมไทยแลนด์ต้องการ

อย่างนี้คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้จักใช้บทบาทของกันและกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด คนที่อยากเป็นนักไวโอลินก็ควรเลือกเรียนไวโอลิน คนอยากเป็นวาทยากรก็ต้องเข้าฝึกฝนตนเพื่อเตรียมเป็นวาทยากรจะเอาคนดีจึงมาเป็นวาทยากรที่ดีได้ก็คงเป็นกรณียกเว้นเท่านั้น

ประการที่สาม นอกจากเป็นตัวแทนภาครัฐบาลแล้ว ทูต คือตัวแทนของประชาชนทั่วประเทศ ไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นฝ่ายค้านหรือฝ่ายใด ดังนั้น ทูตจำเป็นต้องเป็นผู้ต้องตระหนักในภารกิจที่จะส่งเสริมผลประโยชน์ในภาพรวม ให้ความน่าเชื่อถือ สานผลประโยชน์ให้กลับมาถึงส่วนรวมของไทย ไม่มีผลประโยชน์ส่วนตนจนเกิดการดำเนินการที่เป็น conflict of interest

อันที่จริงมีทั้งผู้ที่ชอบกล่าวว่า ทูตต้องทำหน้าที่เป็น salesman และผู้ที่เห็นว่าทูตไม่ใช่ salesman

อดีตนักการทูตกรีซประจำประเทศไทย และญี่ปุ่นท่านหนึ่งได้เคยเขียนบทความลงหนังสือพิมพ์ในญี่ปุ่นภายใต้หัวข้อ “Diplomats : more than traveling salesman” ว่า นักการทูตเป็นตัวแทนของสังคมทั้งมวล รวมทั้งฝ่ายค้าน ความเป็นกลางของนักการทูตเป็นคุณลักษณะที่ทำให้ให้นักการทูตมีคุณค่ามิใช่เป็นตำแหน่งที่บุคคลข้างนอกจะกระโดดเข้ามาใช้ประโยชน์เพื่อเป็นการตอบแทนบุญคุณทางการเมืองหรือที่หลบภัยทางการเมือง และนักการเมืองควรพยายามเข้าใจว่าเอกอัครราชทูตแต่คนเดียวไม่สามารถเพิ่มพูนความร่วมมือด้านธุรกิจได้ และในที่สุดผู้ซื้อจะพิจารณาสินค้าและราคามากกว่าฝีมือของ salesman นอกจากนี้ การค้ายังขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ คุณภาพ การบรรจุหีบห่อ การจัดส่ง ฯลฯ การลงทุนก็ขึ้นอยู่กับบรรยากาศการลงทุน ฯลฯ

ทูตต้องเป็นผู้นำแปรการทูตเชิงวัฒนธรรม ให้มีผลเป็นรูปธรรม ทูตต้องมีความรอบรู้ในประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีงามของไทยในประเทศผู้รับ ในขณะเดียวกันก็ต้องบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ค้ำครองปกป้องผลประโยชน์คนไทยในต่างแดนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้เข้าเมืองโดย

ถูกต้อง หรือไม่ถูกต้อง การคุ้มครองคนไทยนี้จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของทูต ในการปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่บ้านเมือง ตั้งแต่รัฐมนตรียุติธรรมมหาดไทย อธิบดีตรวจคนเข้าเมือง อธิบดีราชทัณฑ์ของประเทศนั้นๆ

ประการที่สี่ นักการทูตเป็นผู้ตระหนักว่า ความมั่นคง ทางการเมือง เศรษฐกิจ แรงงาน ท่องเที่ยว สังคม ฯลฯ มีความเกี่ยวพันและเป็นเหตุเป็นผลต่อกันอย่างแน่นแฟ้น ในโลกยุคหลังเหตุการณ์ ๑๑ กันยายน ๒๕๓๔ ที่มีการก่อวินาศกรรม ครั้งที่ร้ายแรงที่สุดในนครนิวยอร์ก ได้พลิกโฉมไปมากมาย และพร้อมจะสับเปลี่ยนโดยฉับพลัน การทูตของไทยจะทันทั่วทั้งที่ก็ต่อเมื่อเรามีนักการทูตที่ฉับไวต่อการเปลี่ยนแปลง รู้ความอ่อนไหวของแต่ละประเด็น และสามารถเสนอแนะรัฐบาลเพื่อแปลงสิ่งเหล่านี้ให้เป็นโอกาส โดยเฉพาะโอกาสด้านเศรษฐกิจตามความคาดหวังของสาธารณชน

ในประเทศไทยมีปัญหาแรงงาน เช่น อิสราเอล หรือไต้หวัน ทูตต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งในความละเอียดอ่อนทางการเมืองระหว่างยิวกับอาหรับ หรือจีนกับไต้หวัน มีประสบการณ์ในการเจรจาเชิงทวิภาคีกับผู้นำระดับสูง มีความสามารถในการเข้าถึงผู้นำรัฐบาล ในขณะที่ผู้แทนกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางการจัดหางาน การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างแรงงานไทยกับนายจ้างต่างชาติ หรือการประชาสัมพันธ์ ควรอย่างยิ่งที่จะส่งไปเป็นส่วนสำคัญของทีมประเทศไทย ณ กรุงเทลอาวีฟ หรือไทเป



สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงลอนดอน สนับสนุนการจัดงานสัปดาห์ส่งเสริมการค้าจำหน่ายสินค้า อาหาร ผัก และผลไม้ไทย ภายใต้ชื่องาน "TASTE OF THAILAND"

ขอยกตัวอย่างภารกิจของทูตในแต่ละวัน

เช้า ประชุมทีมประเทศไทย เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์แปลงประเด็นการเมือง ความมั่นคงเป็นโอกาสทางเศรษฐกิจ เที่ยงไปร่วมรับประทานอาหารกับนักธุรกิจด้านลงทุน บ่ายต้อนรับสมาคมนาฏศิลป์ไทยเพื่อหารือการจัดงานสงกรานต์ เย็นร่วมกับทีมประเทศไทยบรรยายสรุป ให้คณะกรรมการรัฐสภาจากไทย พร้อมเลี้ยงอาหารค่ำ

วันรุ่งขึ้นเช้า ปรากฏาให้สถาบันวิชาการในหัวข้อ ACD (Asia Cooperation Dialogue) ซึ่งเป็นความคิดริเริ่มทางการต่างประเทศของผู้นำไทย บ่าย นำทีมประเทศไทยเข้าพบปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อหารือเรื่องข้าวผลไม้ไทยกลับมาสถานทูตหารือฝ่ายกงสุลและที่ปรึกษาแรงงานเรื่อง การช่วยเหลือคนไทยที่ถูกล่อลวง เย็นไปงานเลี้ยงรับรอง เพื่อสดับรับฟังความคิดเห็นทางการเมืองภายในประเทศนั้นๆ จากผู้สื่อข่าว

นักการเมือง นักธุรกิจ ตลอดจนนักการทูตกันเอง และแก่ชาวที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับประเทศไทย อีกทั้งเผยแพร่กระจายข่าวที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศไทยด้วย

สรุปแล้ว คนเป็นทูตมาจากที่ใดไม่สำคัญ แต่ต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะพร้อมทั้งภารกิจข้างต้น ซึ่งมีใช้ภารกิจด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียวเพราะเอกอัครราชทูตต้องมีความน่าเชื่อถือสามารถนำหรือโยงผลประโยชน์ทุกด้านมาสู่ไทย โดยไม่มีผลประโยชน์ส่วนตนมาปะปน ตัวทูตและคู่สมรสจะต้องเป็นผู้แทนประเทศที่เป็นแบบอย่างในด้านความสามารถและคุณธรรม เป็นความภาคภูมิใจและเกียรติประวัติของไทยในต่างแดน ทั้งทำให้สายสัมพันธ์สองฝ่ายแน่นแฟ้นยั่งยืน

นั่นคือการเป็นเอกอัครราชทูตที่แท้จริง

โยนิโสมนสิการ:วิธีคิดตามแนวพุทธ (๒)

กฎเกณฑ์การประกอบ: ๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖๖ (๑๘)

เสด็จของนี้ วรรณปก

๒. คิดแบบแยกแยะองค์ประกอบ

คราวที่แล้วได้เขียนถึงวิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย วันนี้ขอว่าด้วยวิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ

พระท่านมักจะสอนกันว่า ความเข้าใจผิด ความหลง หรือความไม่รู้ตามเป็นจริง มักจะเกิดเพราะ “ภาพรวม” ที่เรามองเห็น เพราะฉะนั้น ถ้าอยากให้เห็นอะไรต้องแท้ ตามที่มันเป็นจริงๆ จะต้องมองหรือคิดแบบแยกแยะองค์ประกอบ

ท่านยกตัวอย่างนิทานเรื่องหนึ่ง สามเณรยกอุ้งหนึ่ง เมื่อผ่านการแต่งงานไปใหม่ๆ แบบที่โบราณว่า อยู่ด้วยกัน “กันหม้อยังไม่ดำ” อะไรทำนองนั้น เปรียบแบบนี้คนสมัยโลกาภิวัตน์ไม่เข้าใจ เพราะว่าไม่ได้ใช้หม้อดินหุงข้าวกินอีกต่อไปแล้ว เอาเป็นว่าเพิ่งแต่งงานกันใหม่ๆ ก็แล้วกัน

สามเณรเป็นคนขี้หึง เห็นภรรยาคุยกับใครที่เป็นบุรุษไม่ได้ หาวจะนอกใจทุกที วันหนึ่งเห็นภรรยาคุยกับชายคนหนึ่งอยู่ก็โกรธหาว่าภรรยานอกใจ จึงทะเลาะกันอย่างรุนแรง ภรรยาทนอยู่ไม่ไหวจึงหอบผ้าผ่อนหนีสามีกลับบ้านแม่

สามเณรวิ่งตามภรรยาไป ระหว่างทางพบพระอรหันต์รูปหนึ่งเดินสวนทางมา จึงเอ่ยปากถาม

“พระคุณเจ้า เห็นสตรีนางหนึ่งผ่านมาทางนี้ไหม”
“สตรีหรือโยม ไม่เห็นนี่” พระท่านตอบเยือกเย็น
“สตรีสาวสวย อายุ ๒๐ กว่า สูงโปร่ง ผิวขาวสวยเลย พระคุณเจ้าเห็นผ่านมาทางนี้ไหม” ชายหนุ่มบรรยายรูปร่างภรรยาให้พระคุณเจ้าฟัง

พระคุณเจ้าตอบอย่างเยือกเย็นเหมือนเดิมว่า “อ้อ เมื่อก็อาตมาเห็นโครงกระดูกโครงหนึ่งผ่านมาทางนี้ ไม่ได้ใส่ใจว่าหญิงหรือชาย”

ราชบัณฑิต

ฟังดูก็เพียงนิทานแต่คิดให้ลึก ที่พระคุณเจ้าท่านพูดนั้น ท่านพูดตามที่ท่านมองเห็น ท่านมอง “ทะเล” สมมติบัญญัติที่ชาวโลกยึดติด ทะเลเนื้อหนังมังสาที่ปุถุชนหลงใหลได้ปลื้มว่า มันสวยงามงาม ทะเลผ่านไปถึง “สภาวะ” ที่แท้จริงว่า แท้ที่จริงแล้วมันไม่มีอะไร มันก็คือส่วนประกอบทั้งหลายเกาะกุมกันอยู่ และลึกลงไปแล้ว มันก็คือ “โครงกระดูก” ส่วนต่างๆ โยงใยกันอยู่นั่นเอง

ส่วนนี้คือกะโหลกศีรษะ ต่ำลงมาคือ กระดูกคอ ลูกกระเดือก ต่ำลงมาก็คือ กระดูกไหปลาร้า ซึ่งโครง ขน ตะโพก ขา เข้ง เท้า ส่วนต่างๆ เหล่านี้ มันเชื่อมโยงกันอยู่ โดยมีเนื้อหนังมังสาห่อหุ้มอยู่

มันก็เท่านั้น เท่านั้นจริงๆ ถ้ามองทะลุถึงขนาดนี้แล้ว ความเข้าใจก็จะกระจ่างขึ้น มองเห็นว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีสาระอะไร ความสวยงามงามที่ว่ามันมันเพียงความหลงใหล ความมกมาย เพราะมิได้รู้สภาวะที่แท้จริงของสิ่งเหล่านี้

ในพระศาสนาท่านเน้นท่านย้ำกันมากกว่าให้หัดมอง หัดคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ แยกมองทีละส่วนๆ แล้วจะเข้าใจความจริง ทางศาสนานั้น ท่านสอนให้รู้ความจริงแล้วจะได้ไม่ยึดติด ไม่หลงงมงายในกาม วิธีนี้ได้ผลมากในการปฏิบัติเพื่อหลุดพ้น ดังที่ท่านได้รวมวิธมอง วิธีคิดแบบนี้ไว้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติกรรมฐาน เรียกว่า อสัฏฐกรรมฐาน (หัดมองว่าไม่งาม) การจะมองให้เห็นว่าของสิ่งนั้นไม่งามก็ต้องแยกแยะส่วนประกอบออกทีละชิ้นๆ หรือมองแยก

ถ้าหากมองรวมแล้ว จะไม่มีทางเห็นความจริง ยิ่งมองเท่าไรก็ยิ่งเห็นแต่ความงาม เหมือนชายหนุ่มขี้หึง

มองภรรยานั่นแหละ ที่พูดมานี้เป็นเรื่องของศาสนา เป็นเรื่องของผู้ปฏิบัติเพื่อหลุดพ้น แต่ถ้าพูดสำหรับปุถุชนคนมีกิเลส คนที่ยังจะต้องเวียนว่ายอยู่ในโลกอย่างพวกเราทั้งหลาย ที่ไม่ต้องการบรรลุมรรคผลนิพพานแล้ว การมองแบบนี้มีประโยชน์อย่างไร

ผมว่ามีนะครับ สมมติเองง่ายๆ ถ้าเราอยากจะรู้ว่า ผู้หญิงที่เราหลงรักนั้น “สภาวะที่แท้จริง” ของเธอเป็นอย่างไร ลองใช้วิธีมอง วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบดูสิครับ จะเห็นความจริง

มองรวมๆ แล้ว “คุณติ่ม” แฟนเรานี้สวยทีเดียว หุ่นงามสมส่วน ไม่อ้วนไม่ผอมกำลังดี มันช่างสวยอะไรเช่นนั้น ใช่ครับ ถ้ามองรวมๆ (อยากเรียกว่ามองลวกๆ มากกว่า)

แต่ถ้าใช้เวลาพิจารณาที่ไปที่ละส่วนๆ จะเห็นความจริงเพิ่มขึ้น

ใบหน้าที่สวยงามนั้น มีไฟฟ้าหลายจุดทีเดียว ชุมชนก็ใหญ่เล็กไม่เท่ากัน ตาก็ชั้นเดียวแถมยังชนิดๆ อีกข้างหนึ่งด้วย โหนกแก้มก็สูงไปหน่อยเหมือนสาวที่ราบสูงแถมจมูกบานไปนิด ดังก็หักไปหน่อย

ยิ่งดูตอนไม่แต่งหน้ายังไม่สวยใหญ่ ซีดเขียวยังกับผี... ฯลฯ

ยิ่งดูละเอียดก็ยิ่งเห็นว่าที่เรารูปร่างๆ นั้น มันกลับไม่งามเสียแล้ว

เห็นหรือยังครับว่า การมองแบบแยกแยะส่วนประกอบช่วยให้เราเข้าใจความเป็นจริงอย่างไร

ถ้าจะถามว่า แล้วสอนให้มองทำไมแบบนี้ดีแล้ว สามีก็น่าจะหาเรื่องเล็กกับภรรยาทั้งหมดสิ เพราะแรกๆ เห็นเธอสวยงาม พอมองเห็นความไม่งามแล้ว เดียวก็จะมีปัญหา

ถ้าหยุดอยู่แค่นี้ มีปัญหาแน่ แต่ท่านมิได้สอนให้หยุดแค่นี้ ท่านสอนให้มองเลยต่อไปอีกว่า เมื่อเห็นว่าสังขารร่างกายมันไม่งดงามอะไรแล้วก็ไม่ควร “ยึดติด” ที่ความงามหรือไม่งามของร่างกาย แต่ให้แปรเรื่องงามไม่

งามไปเป็นเรื่องของจิตใจ เป็นเรื่องของคุณธรรมมากกว่า

พูดให้เข้าใจง่ายก็คือ อย่าถือรูปร่างเป็นเรื่องสำคัญ ขอให้ถือจิตใจสำคัญกว่า เพราะความสวยงามทางร่างกาย เป็นของไม่จีรัง (หรือพูดให้ถูกร่างกายมันไม่งามเลยแม้แต่แต่น้อย) ถ้าเรารักใครเพราะความงาม เมื่อความงามมันเสื่อมสลายไปตามกาลเวลา เราก็จะหมดรักได้

สามิไม่มีบ้านเล็กบ้านน้อย ส่วนหนึ่งก็เพราะถือความงามเป็นเรื่องสำคัญ แรกๆ ก็ไม่ไปไหน เพราะภรยายังดูได้อยู่ พอแก่ตัวไปรู้สึกอึดอัดที่อยู่กับ “พะโล้” จึงต้องไปหาใหม่ที่สวยงามกว่า “เก่าๆ มันเป็นสนิม ใหม่ๆ หน้าตาจุ่มจิ้ม” อะไรทำนองนั้น

แต่ถ้าเข้าใจสภาวะจริงแท้ของสังขาร ว่าแท้ที่จริงมันไม่งามอะไร เราแต่งงานกันอยู่ด้วยกันไม่ใช่เพราะความงาม ไม่งามของร่างกาย แต่อยู่เพราะความงามทางใจมากกว่า เธอเป็นภรรยาที่ดีของเรา เป็นแม่ที่ดีของลูก ยิ่งอยู่ด้วยกันนานเท่าไร ยิ่งเห็นความดีความงามของจิตใจเธอยิ่งขึ้นทุกวัน

เห็นหรือยังครับว่า เราสามารถนำวิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบมาประยุกต์ใช้ได้ในการดำเนินชีวิตแบบชาวบ้าน

ถ้าให้ลึกไปกว่านั้น การคิดการมองแบบแยกแยะองค์ประกอบนี้ รวมไปถึงการแยกแยะคุณค่าอยู่ด้วย และเราสามารถนำมาสอนให้เด็กๆ มองได้ด้วย เช่น เวลาเราพาลูกหลานไปซื้อของเล่นก็ทำให้ลูกหลานเรา เลือกของที่ซื้อที่ “คุณค่า” ของมัน ไม่ใช่ที่ “ความสวยงาม”

“รถคันนี้สวยก็จริงลูกแต่ไม่ทน ใช้ไม่นานก็พัง เอคันนี้ดีกว่าราคาเท่ากันแต่ทนกว่า” อะไรทำนองนี้

เด็กๆ ที่ได้รับการปลูกฝังวิธีคิด วิธีมองแบบนี้ จะเติบโตมาด้วยความรู้จักดำเนินชีวิตที่ถูกที่ควร โตมามีปัญญาซื้อรถใช้เองก็จะเลือกซื้อรถเพื่อ “ขับขี่” มิใช่ซื้อรถมาเพื่ออวดโก้หวดรวาย ดังที่เห็นกันอยู่เป็นจำนวนมากในสังคมไทยสมัยนี้ □

สรุปรายงานการวิจัย

เรื่อง การปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน

ของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนกลาง

รองศาสตราจารย์สุชัยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ *

๑. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสำรวจการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนกลาง และศึกษาความสัมพันธ์ของภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการผู้ใช้มาตรการสลับเวลาทำงานกับมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ของการทำงานสลับเวลากับมิติต่างๆ ดังกล่าว วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมิติต่างๆ กับความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์ถึงความเหมาะสม/ไม่เหมาะสมของการนำมาตรการสลับเวลาทำงานไปปรับใช้ และศึกษาหาแนวทางเพื่อการดำเนินการที่เหมาะสม

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงได้กำหนดสมมติฐานไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนกลางมีการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานในหลายลักษณะ หลายประเภท หลายช่วงเวลา และมีความเป็นมาในการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานต่างๆ กัน การปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานมีทั้งผลดีและผลเสีย

๒. ข้าราชการที่มีภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ (ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส) แตกต่างกันจะมีการรับรู้ต่อการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานต่างกัน

๓. การปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

๓.๑ การปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับมิติต่างๆ คือความยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ของกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมบังคับบัญชา ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ การลางาน การลดค่าใช้จ่ายล่วงเวลา ค่าสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การจราจร และชีวิตส่วนตัว

๓.๒ การปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

๓.๓ มิติต่างๆ ของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

๔. การปรับใช้มาตรการสลับเวลา

ทำงานมีความสัมพันธ์กับการกลางวัน

สำหรับวิธีการดำเนินการวิจัยนั้น ในขั้นตอนแรกเป็นการศึกษาสำรวจสภาพการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเฉพาะในราชการบริหารส่วนกลาง โดยสำรวจประชากรทั้งหมดคือหน่วยราชการระดับกรมในราชการบริหารส่วนกลาง ๑๔๑ หน่วยงาน ด้วยการทอดแบบสอบถามฉบับที่ ๑ แก่เลขานุการกรมหรือผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ แต่ได้แบบสอบถามคืนมาเพียง ๗๖ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๙ ผู้วิจัยจึงได้ใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพิ่มเติมจนครบ ๑๔๑ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แบบสอบถามฉบับนี้มี ๒ ชุด ชุดที่หนึ่งสำหรับหน่วยงานที่ใช้มาตรการสลับเวลาทำงานในปัจจุบัน และเคยใช้มาแล้วในอดีต อีกชุดหนึ่งสำหรับหน่วยงานที่ไม่เคยใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน

สำหรับการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น ผู้วิจัยได้ทอดแบบสอบถามฉบับที่ ๒ แก่ข้าราชการผู้ใช้มาตรการสลับเวลาใน ๔๔ หน่วยงาน จำนวน ๒,๘๖๔ ฉบับ ได้รับคืนมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ๒,๑๔๑ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗ แบบสอบถามประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ แบบสอบถามเพื่อสอบถามภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้วัดมิติต่างๆ เกี่ยวกับการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน คือ ความยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ของกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมบังคับบัญชา ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ การกลางวัน การลดค่าใช้จ่ายล่วงเวลา ค่าสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การจราจร ชีวิตส่วนตัว และแบบสอบถามที่ใช้ประเมินความพึงพอใจในงานของผู้ใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามของ Brayfield and Roethe

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่างในการรับรู้เรื่องการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน เมื่อพิจารณาจากภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งอายุราชการ ลักษณะงานที่ทำกับมิติต่างๆ ของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน โดยใช้การทดสอบด้วยค่าร้อยละ, χ^2 , Kendall's tau c, $\bar{x}$, S.D., t-test, One-way ANOVA และ Scheffe หาความสัมพันธ์ของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานกับมิติต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยใช้ค่า $\bar{x}$, S.D. หาความสัมพันธ์ของมิติต่างๆ กับมิติความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่า χ^2 หาค่าเฉลี่ยของการรับรู้คือความเหมาะสม/ไม่เหมาะสมของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน โดยใช้ $\bar{x}$, S.D. สรุปความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ

ในการศึกษาเปรียบเทียบโดยอาศัยข้อมูลทางราชการเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานกับการกลางวัน ได้ใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละ และ t-test

สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

๑. ผลการสำรวจการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน พบว่าทั้ง ๑๔๑ หน่วยงาน มีลักษณะของทั้งการใช้ เคยใช้ และไม่ใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน จำนวน ๔๙ หน่วยงาน ๓๘ หน่วยงาน และ ๕๔ หน่วยงาน ตามลำดับ มีทั้งประเภทที่ข้าราชการเลือกผลัดเองโดยผ่านความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา ไปจนถึงการกำหนดเวลาเริ่ม - เลิกทำงานได้เอง และมีการปฏิบัติใน ๒ ช่วงเวลาบ้าง ๓ ช่วงเวลาบ้าง ส่วนใหญ่ใช้มาตรการสลับเวลาทำงานมาตั้งแต่มีมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๓๔ และ ๒๕๓๖ พบทั้งข้อดีและข้อเสียของการ

ใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน และทราบถึงปัญหาของหน่วยงานที่เคยใช้/หน่วยงานที่ไม่เคยใช้ ซึ่งเป็นการยืนยันสมมติฐานที่ ๑

๒. ผลการวิจัยภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการกับมิติต่างๆ ของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน พบว่าภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจส่วนใหญ่ของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับมิติต่างๆ ของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๐.๐๑ ขึ้นไปคือ อายุสัมพันธ์กับความยืดหยุ่น การควบคุมบังคับบัญชา การลางาน และการจรรยา ; ระดับการศึกษาสัมพันธ์กับมิติความสัมพันธ์ของกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมบังคับบัญชา การลดค่าใช้จ่ายล่วงเวลา การจรรยาชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงาน; ระดับตำแหน่งสัมพันธ์กับมิติความสัมพันธ์ของกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมบังคับบัญชา การลดค่าใช้จ่ายล่วงเวลา ค่าสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การจรรยา และความพึงพอใจในงาน ; อายุราชการสัมพันธ์กับมิติความยืดหยุ่น การควบคุมบังคับบัญชา การลางาน และค่าสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ; งานที่รับผิดชอบสัมพันธ์กับมิติความยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ของกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมบังคับบัญชา ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กร การลางาน ชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงาน ส่วนเพศและสถานภาพสมรสนั้นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับมิติต่างๆ ของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการทดสอบความแตกต่างระหว่างภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการกับการรับรู้เรื่องการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานพบว่า จากการทดสอบด้วย

สถิติ t-test เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ในที่นี้ ได้แก่ ตัวแปรเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือการใช้สถิติทดสอบ F-test สำหรับการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุราชการ งานที่รับผิดชอบ จากการทดสอบด้วยสถิติดังกล่าวพบว่า ตัวแปรเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้ในการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานของข้าราชการ ยกเว้นเพียงตัวแปรเดียวคือตัวแปรระดับตำแหน่งที่พบว่ากลุ่มที่มีการรับรู้ในการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานแตกต่างกัน คือ กลุ่มระดับ ๑-๓ และกลุ่มระดับ ๔ ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นการยืนยันสมมติฐานที่ ๒

๓. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานและมิติต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น (๑๑ มิติ โดยรวมมิติความพึงพอใจในงาน) พบว่ามีการรับรู้ในการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยค่าเฉลี่ยของมิติทุกมิติรวมกันมีค่า ๓.๒๗ ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละมิติได้ข้อสรุปดังนี้ คือ

๓.๑ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของการรับรู้ในการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน เป็นค่าเฉลี่ยในมิติด้านการลดค่าใช้จ่ายล่วงเวลา ส่วนการรับรู้ในการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติความยืดหยุ่น

๓.๒ การรับรู้ในการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานส่วนใหญ่ (๑๐ มิติ) มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๐๐ ขึ้นไป และมีเพียงมิติเดียวคือมิติการลดค่าใช้จ่ายล่วงเวลาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ๓.๐๐ คือ

๒.๙๗๔๑ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยส่วนใหญ่รับรู้ว่าการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานค่อนข้างมีความเหมาะสม

ดังนั้น การปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับมิติต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน ซึ่งเป็นการยืนยันสมมติฐานที่ ๓.๑ และสมมติฐานที่ ๓.๒

๓.๓ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์มิติต่างๆ ของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานกับความพึงพอใจในงาน พบว่ามิติทั้ง ๑๐ มิติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกโดยมิติความยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ของกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมบังคับบัญชา ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กร การลดค่าใช้จ่ายล่วงเวลา ค่าสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และมิติการลางานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีเพียงมิติการจรรยาบรรณเดียวที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ดังนั้น จึงกล่าวว่ามิติต่างๆ ของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานในภาพรวมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานในระดับสูง ซึ่งเป็นการยืนยันสมมติฐานที่ ๓.๓

๔. ผลการวิจัยเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของการรับรู้ถึงความเหมาะสม/ไม่เหมาะสมของการใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของการรับรู้ในมิติต่างๆ ของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน มีค่า ๓.๒๗ ซึ่งเป็นระดับปานกลาง

๕. ผลการวิจัยเกี่ยวกับผลสรุปความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ ๖๔.๔ เห็นว่าการใช้มาตรการสลับเวลา

ทำงานมีความเหมาะสม ส่วนข้าราชการอีกจำนวนร้อยละ ๓๕.๖ เห็นว่าการใช้มาตรการสลับเวลาทำงานไม่มีความเหมาะสม

๖. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการลาโดยใช้ข้อมูลจากเอกสารราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่าหลังจากการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานในสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๓๔ จำนวนวันลาของข้าราชการที่ใช้มาตรการสลับเวลาทำงานโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เก็บในเวลา ณ ปัจจุบัน ทั้งนี้ คงเป็นด้วยเหตุผลในแง่ความแตกต่างของระยะเวลา กลุ่มตัวอย่างมิใช่ชุดเดียวกัน และวิธีการเก็บข้อมูลก็ต่างกัน อย่างไรก็ตาม ก็เป็นการยืนยันสมมติฐานที่ ๔ ที่ว่าการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับการลางาน

๒. ข้อเสนอแนะ

๑. สำหรับหน่วยงานที่ใช้มาตรการสลับเวลาทำงานในปัจจุบัน

๑.๑ แม้ผลการวิจัยพบว่าการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามแต่ละหน่วยงานควรทำการประเมินผลการใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน เป็นการเฉพาะเป็นระยะๆ หากการประเมินผลได้ผลดีก็ควรใช้มาตรการสลับเวลาทำงานต่อไป โดยปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากการนำมาตรการสลับเวลาทำงานมาใช้ หากการประเมินผลไม่ได้ผลดีก็ควรพิจารณาทบทวนการใช้มาตรการสลับเวลาทำงานทั้งหมด

๑.๒ ควรทำความเข้าใจในหลักการของแนวความคิดการทำงานสลับเวลา ต้องทราบเงื่อนไขต่างๆ ของการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน เช่น ไม่ควรใช้กับงานบริการประชาชน เป็นต้น

๑.๓ แม้การปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานจะเหมาะสมในระดับปานกลาง แต่การบริหาร/จัดการก็ควรมีการพัฒนาให้ดีขึ้น ดังนั้นควรมีการฝึกอบรมข้าราชการที่ใช้มาตรการสลับเวลาทำงานในเรื่องการบริหาร/จัดการ เช่น การควบคุมบังคับบัญชา การวางแผนการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ การติดตามงาน เป็นต้น และมาตรการสลับเวลาทำงานจะสำเร็จได้นั้น หน่วยราชการต้องจัดกลไกในการทำงานและบริหารการใช้มาตรการสลับเวลาทำงานให้ดี

๑.๔ ข้าราชการที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาความมีระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ มิฉะนั้น การปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานจะล้มเหลว

๑.๕ ในการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน ข้าราชการต้องสมัครใจ เป็นไปอย่างเสมอภาค และไม่ถือเป็นสิทธิ

๑.๖ ควรยกเลิกระบบการเซ็นชื่อลงเวลาทำงาน และควรเปลี่ยนเป็นระบบการตอกบัตร

๑.๗ หน่วยงานที่มีผลัด ๗.๓๐-๑๕.๓๐ น. และ ๗.๓๐-๑๗.๓๐ น. ควรศึกษาถึงช่วงเวลาพักกลางวันที่เหมาะสม

๑.๘ หากหน่วยงานใช้มาตรการสลับเวลาทำงานได้ผลดี ก็อาจพัฒนาไปสู่ระดับความยืดหยุ่นที่มากขึ้น เช่น เริ่ม-เลิกงานในช่วงก่อน-หลัง เวลาหลักได้อย่างอิสระ แต่ต้องนับให้ครบชั่วโมงการทำงานเท่านั้น เป็นต้น

๒. สำหรับหน่วยงานที่เคยใช้มาตรการสลับเวลาทำงานในอดีต

๒.๑ ควรพิจารณาทบทวนถึงเหตุผลการเลิกใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน

๒.๒ ควรกลับไปใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน หากหน่วยงานมีลักษณะหรือเงื่อนไขที่จะใช้ได้ เพราะมาตรการสลับเวลาทำงานจะให้

ผลดีโดยไม่ต้องลงทุนมาก

๒.๓ หากพิจารณาเห็นควรทบทวนการใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน ควรดำเนินการเหมือนหน่วยงานที่ไม่เคยใช้มาตรการสลับเวลาทำงานในข้อ ๓

๓. สำหรับหน่วยงานที่ไม่เคยใช้มาตรการสลับเวลาทำงาน

๓.๑ ควรสนใจนำมาตรการสลับเวลาทำงานมาปรับใช้ หากหน่วยงานมีลักษณะที่จะทำได้ เพราะจะได้ผลคุ้มค่า

๓.๒ ควรศึกษาแนวความคิดและเรื่องที่เกี่ยวข้องอย่างถ่องแท้ก่อนทำโครงการทดลอง (pilot project)

๓.๓ ประเมินผลโครงการทดลองและพยายามพัฒนาการปรับใช้เท่าที่จะทำได้ แล้วจึงตัดสินใจที่จะใช้หรือไม่ใช้มาตรการสลับเวลาทำงานต่อไป

๔. ข้อเสนอแนะทั่วไป

๔.๑ ควรขยายการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานไปสู่ภาคเอกชนและรัฐ-วิสาหกิจอย่างทั่วถึงด้วย

๔.๒ ควรศึกษาเรื่องการใช้มาตรการสลับเวลาทำงานกับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานอิสระ องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ และองค์การเอกชน เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติต่อไป

๔.๓ ควรศึกษาการลางานของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. โดยใช้ข้อมูลเอกสารราชการในปัจจุบันว่าต่างจากการลาในระยะปี ๒๕๓๑-๒๕๓๗ หรือไม่อย่างไร

๔.๔ ตัวแปรภูมิหลังทางเศรษฐกิจสังคมบางตัวแปรสามารถอธิบายถึงการปรับใช้มาตรการสลับเวลาทำงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และงานที่รับผิดชอบ □

อะไร ที่ไหน เมื่อไร

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. นายสมศักดิ์ สิงหลกะ อธิบดีกรมวิชาการเกษตร พร้อมผู้ประสบความสำเร็จจากการส่งเสริมของ กรมวิชาการเกษตร ร่วมกันแถลงข่าวแสดงความ สำเร็จและความก้าวหน้าของกรมวิชาการเกษตรใน การศึกษา ค้นคว้าวิธีการแปรรูปผลผลิตการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ตามแนวทางปฏิรูป ราชการในงาน Showcase ครั้งที่ ๑๒ “สร้างงาน สร้างเศรษฐกิจ แปรรูปผลผลิตการเกษตร” ซึ่ง จัดระหว่างวันจันทร์ที่ ๓ - วันศุกร์ที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๔๕ ณ สำนักงาน ก.พ. โดยภายในงานมีการ สาธิตการแปรรูปน้ำผลไม้ การทำแยมผลไม้ การ จัดนิทรรศการการให้บริการต่างๆ



พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็น ประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวง ประจำเดือนมิถุนายน ณ กระทรวง กลาโหม ในประเด็น “อุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศ” โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางใน การจัดประชุม เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๔๕



นายเฉลิม ศรีผดุง รองเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานในพิธีเปิด การสัมมนา เรื่อง “การบริหารจัดการกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการใหม่” เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ของส่วนราชการเข้าร่วมงานประมาณ ๓๐๐ คน

เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๕
นายพงษ์พล อติเรกสาร รองนายกรัฐมนตรี
เป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาเรื่อง
“แนวทางปฏิบัติของศูนย์ปฏิบัติการถ่าย
โอนบุคลากรจังหวัด”

โดยมีคุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์
เลขาธิการ ก.พ. กล่าวรายงาน



นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา รัฐมนตรีประจำ
สำนักนายกรัฐมนตรี บรรยายพิเศษ เรื่อง “ภาพ
สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้
แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”



โดยการสัมมนาช่วงเช้าเป็นการอภิปรายเรื่อง “ระบบ
และกลไกการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่น” ผู้ร่วมอภิปราย
ประกอบด้วย นายสีมา สีมานันท์ รองเลขาธิการ ก.พ.
นายพีรพล ไตรทศาวีทย์ รองอธิบดีกรมการปกครอง
นายอำพล ทิมสาร ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักงบประมาณ
และ ศศ.วุฒิสาร ตันไชย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีนายภิรมย์ สิมะเสถียร
รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย
และในช่วงบ่ายเป็นการอภิปรายเรื่อง
“ศูนย์ปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรจังหวัด:
การประสานความร่วมมือสู่ภาคปฏิบัติ”
ณ ห้องกลมทิพย์ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพฯ





คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์
เลขาธิการ ก.พ. ประธานชมรม
นักบริหารสตรีและเพื่อนสมาชิก เชิญ
นางบุญทิพา สิมะสกุล อดีตอธิบดี
กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ พุดคุยแลกเปลี่ยน
ความรู้ในหัวข้อ “ประสบการณ์เมื่อพ้นชีวิตราชการ
ของนักบริหารสตรี” เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๕



สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศฝรั่งเศส จัดปฐมนิเทศนักเรียน
ทุนรัฐบาลประจำปี ๒๕๔๕ ที่เดินทางมาศึกษา ณ ประเทศฝรั่งเศส
เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ โดยมีนายสาโรจน์ ชวนะวิรัช
เอกอัครราชทูต ณ กรุงปารีส เป็นประธานให้โอวาทและปฐมนิเทศ ใน
การนี้เอกอัครราชทูตได้เป็นเจ้าภาพเลี้ยงอาหารกลางวันต้อนรับ
นักเรียนทุนด้วย



คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. นำนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงและนักเรียนทุนรัฐบาล ประจำปี ๒๕๔๕ เข้า
รับโอวาทจาก พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ก่อนนักเรียนทุนออกเดินทางไปศึกษา ณ ต่างประเทศ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่
๔ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ณ ดิگสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล



เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ประธานคณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ (ปปร) เป็นประธานในพิธีเปิดการจัดกิจกรรม “ปีแห่งการส่งเสริมการบริการประชาชนของรัฐ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ณ ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี พร้อมกับเยี่ยมชมนิทรรศการการบริการประชาชนของส่วนราชการต่างๆ



จากนั้นบรรยายพิเศษเรื่อง “จุดยืนและความมุ่งมั่นของรัฐบาลในการปฏิรูประบบบริการประชาชน”



และคุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. บรรยายพิเศษเรื่อง “ราชการยุคใหม่”



ติดตามด้วยเวทีชาวบ้าน อภิปรายเรื่อง “การบริการประชาชน : มุมมองของประชาชน”

การสัมมนาแนวทางปฏิบัติของศูนย์ ปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรจังหวัด

กลุ่มโครงการ
กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสัมมนาเรื่อง **แนวปฏิบัติของศูนย์ปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรจังหวัด** ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร วันจันทร์ที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประสานและซักซ้อมความเข้าใจในการดำเนินการถ่ายโอนบุคลากรรวมทั้งแนวปฏิบัติของศูนย์ปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรจังหวัดให้แก่ผู้ดำเนินการถ่ายโอนบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด (๗๕ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร) คณะกรรมการกำกับศูนย์ปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรจังหวัด ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวม ๕๐๐ คน โดยรองนายกรัฐมนตรี นายปองพล อดิเรกสาร เป็นประธานเปิดการสัมมนา และนายพงศ์เทพ เทพกาญจนา รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี กล่าวบรรยายพิเศษ

ทั้งนี้ ท่านรองฯ ปองพล ได้ให้นโยบายว่ารัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและกำหนดเป็นมาตรการเพื่อส่งเสริมแนวคิดและกระบวนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้การกระจายอำนาจบรรลุผล โดยเฉพาะจะเป็นการสร้างเสริมความพร้อมด้านกำลังคนและความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การถ่ายโอนบุคลากรจะสัมฤทธิ์ผลได้ ต้องอาศัยการประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ทั้งส่วนราชการที่มีภารกิจถ่ายโอน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานกลางต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และศูนย์ปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรจังหวัด โดยเฉพาะศูนย์ฯ จังหวัดนี้ จะเปรียบเสมือนเป็นกับดัดเรือที่จะช่วยประคับประคองให้การถ่ายโอนบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่น โดยจัดสรรบุคลากร จากส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ที่มีความสมัครใจและมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ ไปส่งบ้านใหม่ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อไปร่วมพัฒนาท้องถิ่นให้

มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ส่วนรัฐมนตรีพงศ์เทพฯ ได้ให้ความมั่นใจเกี่ยวกับข้อวิตกของข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการถ่ายโอนไปทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเห็นว่าต้องวางแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยได้กำหนดระบบบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นในองค์กรวมให้ครอบคลุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท กำหนดให้มีระบบถ่ายโอนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ มีระบบพิจารณาความดีความชอบและระบบคุณธรรมเพื่อจูงใจคนดีและคนเก่งที่มีภูมิสำเนาหรือทำงานในท้องถิ่นนั้นสมัครใจทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในขณะเดียวกันท้องถิ่นก็จะได้พนักงานที่มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานด้วย เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งให้ท้องถิ่นและชุมชนต่อไป

นอกจากนั้น ยังมีการอภิปรายในหัวข้อที่น่าสนใจ ๒ เรื่อง คือ ระบบและกลไกการถ่ายโอนบุคลากรสู่ท้องถิ่น และ ศูนย์ปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรจังหวัด: การประสานความร่วมมือสู่ภาคปฏิบัติ โดยผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการ

ผลสรุปสำคัญที่ได้จากการสัมมนาครั้งนี้ นอกจากเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถ่ายโอนบุคลากรฯ และบทบาทของศูนย์ปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรจังหวัดแล้วยังได้ข้อสรุปถึงแนวทางการดำเนินการต่อไปตามนโยบายของรัฐบาล เช่น แนวทางความร่วมมือหรือหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานเจ้าของภารกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับทัศนคติของข้าราชการในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างถูกต้อง เพื่อให้การถ่ายโอนบุคลากรที่จะดำเนินการรุ่นแรก ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างราบรื่นสมตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล □

เทคนิคและกลยุทธ์ ในการนำ 5 ส. ไปปฏิบัติ

กิจกรรม 5 ส. นับเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยปลูกฝังความตระหนักของข้าราชการในเรื่องการพัฒนาคุณภาพ การจัดการให้มีระเบียบ สะอาด และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันเป็นการสร้างความสามัคคีและยกระดับการบริหารประเทศ สำนักงาน ก.พ. จึงขอเสนอเทคนิคและกลยุทธ์ในการนำ 5 ส. ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ให้ประสบความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน สำหรับฉบับนี้ขอเสนอ

ตอบ

ถ้าอยากทำ 5 ส. ต้องเริ่มอย่างไร ?

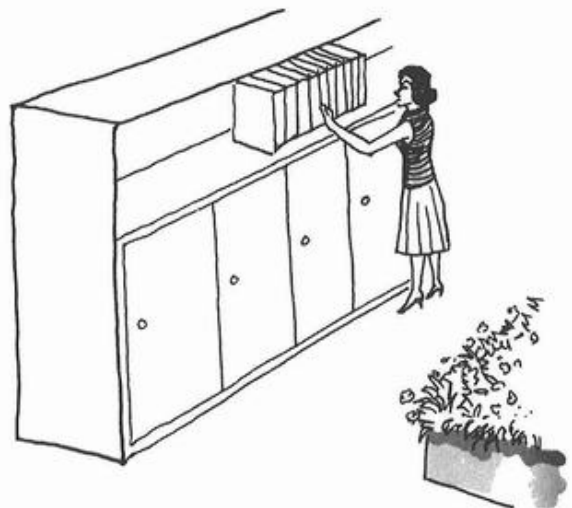
ต้องศึกษาทำความเข้าใจเสียก่อน

ศึกษาจากเอกสาร

- ☆ หนังสือ
- ☆ วีดีโอ

ศึกษาจากหน่วยงานที่ทำ 5 ส. แล้ว

- ☆ สำนักงาน ก.พ.
- ☆ หน่วยงานที่ได้รับรางวัล
ที่ตรัง สุโขทัย ฯลฯ



* สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.พ.

5 ส. ในภาคราชการต่างกับ 5 ส. ในภาคเอกชนหรือไม่ ?

โดยแนวคิด (Concept) แล้ว
เหมือนกัน แต่เมื่อทำแล้วพบความต่างกัน
ในรายละเอียด

ราชการ ทำหน้าที่กำกับตรวจสอบ
และต้องแสดงความรับผิดชอบ
(Accountability) ราชการจึงทำงาน
โดยต้องมีเอกสาร



“การทำงานของราชการจำเป็นต้องมีเอกสาร”

เอกชน ผลิตสินค้าและบริการ
เพื่อส่งมอบให้ลูกค้า เอกชนจึงทำงานด้วยเครื่องมือ
เครื่องจักร มากกว่าทำงานด้วยเอกสาร



การทำ 5 ส. ในภาคราชการจึงมักใช้เวลา
ส่วนใหญ่กับการ “จัดการ” กับเอกสาร ยิ่งเป็น
หน่วยกำกับ ตรวจสอบ ยิ่งมีเอกสารมาก แต่
ราชการยังไม่มีระเบียบกำหนดมาตรฐานใน
รายละเอียด เกี่ยวกับการจัดเก็บเอกสาร
ประเภทต่างๆ ซึ่งมีมากมายหลายประเภท

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง การปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ

(หลักการและมาตรการกำหนดขนาดภาครัฐ)

และเรื่องแนวทางและระบบถ่ายโอนบุคลากรเพื่อเตรียมการรองรับการใช้กฎหมายใหม่

มณฑนา บรรจงเต็ม *

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ มีเรื่องเข้าวาระการประชุม ก.พ. ที่น่าสนใจ ซึ่งข้าราชการในยุคลปฏิรูปราชการควรที่จะต้องทราบและให้ความสนใจเป็นพิเศษเพราะจะมีผลกระทบต่อตัวท่านด้วยอย่างแน่นอน ในการประชุมครั้งนี้ ก.พ. ได้นำวาระ ๒ เรื่อง มาพิจารณาพร้อมกัน โดยได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง และในที่สุดก็ได้มีมติเห็นชอบด้วยกับข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ที่จะต้องดำเนินการต่อไปในเรื่องการกำหนดหลักการและมาตรการกำหนดขนาดภาครัฐกับแนวทางและระบบถ่ายโอนบุคลากรเพื่อเตรียมการรองรับการใช้กฎหมายใหม่

เรื่องนี้สืบเนื่องจากการที่สภาผู้แทนราษฎรในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๔๕ และเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๔๕ ได้มีมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ซึ่งเสนอโดยคณะรัฐมนตรี สำนักงาน ก.พ. ได้ทำงานคู่ขนานโดยร่วมกับส่วนราชการในรูปของคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของแต่ละกระทรวง เพื่อเตรียมการให้แล้วเสร็จทันวันที่พระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลใช้บังคับ ดังนี้

๑) จัดโครงสร้างส่วนราชการภายในกรมเพื่อออกเป็นกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

๒) จัดอัตรากำลังในกระทรวง/กรม

๓) จัดระบบบริหารในกระทรวง เช่น การจัดระบบบริหารในสำนักงานรัฐมนตรี เพื่อสนับสนุนงานของฝ่ายการเมือง การจัดระบบให้สำนักงานปลัดกระทรวงเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์ของกระทรวง เป็นต้น

๔) วางแผนปฏิบัติการโอนบรรดากิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการและลูกจ้าง

๕) เตรียมความพร้อมในประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างที่ปรับปรุงใหม่ การสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้แก่ส่วนราชการและข้าราชการที่จะมีการถ่ายโอนสู่ท้องถิ่น เป็นต้น

ข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.เกี่ยวกับหลักการและมาตรการกำหนดขนาดภาครัฐ มีดังนี้

๑) ใช้จำนวนตำแหน่งเท่าที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลังในปัจจุบันโดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๒) ไม่ปรับระดับตำแหน่ง โดยคงกรอบอัตรากำลังในแต่ละระดับไว้และใช้การเกลี่ยตำแหน่งจากกระทรวงเดิมไปกระทรวงใหม่แทน ยกเว้นบางตำแหน่งในกระทรวง/กรม ตั้งใหม่ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งใหม่ เช่น ตำแหน่งปลัดกระทรวง ตำแหน่งอธิบดี เป็นต้น เนื่องจากไม่สามารถเกลี่ยตำแหน่งในระดับเดียวกันมาได้ อย่างไรก็ตามก็ต้องไม่ทำให้ค่าใช้จ่าย

* ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ.

จ่ายด้านบุคคลของภาครัฐสูงขึ้นด้วย

๓) การเกลี่ยอัตรากำลังต้องคำนึงถึงความสมัครใจ ความเป็นธรรม และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ หากมีกรณีที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใดเป็นระดับที่ต่ำลง ก็ให้คงระดับตำแหน่งเดิมไปพลางก่อนโดยกำหนดเงื่อนไขของตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะคราวจนกว่าผู้ครองตำแหน่งเดิมจะพ้นไป

๔) ให้ ก.พ. เป็นศูนย์กลางประสานการถ่ายเทกำลังคนระหว่างกระทรวง และให้ อ.ก.พ.กระทรวง เป็นศูนย์กลางประสานการถ่ายเทกำลังคนภายในกระทรวง

มาตรการดำเนินการ

๑) ควบคุมจำนวนหน่วยงานระดับกอง/สำนักในกรมไม่ให้ขยายเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น โดยจะใช้หน่วยงานระดับกอง/สำนักในกรมเท่าที่มีอยู่ในปัจจุบันสำหรับภารกิจ ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม

๒) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้กระทำได้ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ส่วนราชการนั้นได้รับอยู่ในปัจจุบัน

๓) ควบคุมไม่ให้มีตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้นโดยงบประมาณเงินประจำตำแหน่งไว้ตามวงเงินปัจจุบัน

๔) ให้ตัดโอนตำแหน่งอัตรากำลังเงินเดือน และ/หรือบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจนั้นอยู่เดิมไปยังกระทรวงใหม่ตามภารกิจที่ได้ตัดโอนไป

๕) ออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ให้สั้นลง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เปลี่ยนวิธีการทำงานแนวใหม่ พัฒนาสมรรถนะของข้าราชการเพื่อใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) จัดลำดับความสำคัญของภารกิจใน

กระทรวง โดยให้ความสำคัญกับภารกิจหลักของกระทรวง และเกลี่ยอัตรากำลังภายในกระทรวงให้สอดคล้องกับภารกิจที่จัดใหม่

๗) โอนภารกิจให้ท้องถิ่นแล้วตัดอัตรากำลังส่วนเกินที่มีอยู่ไปใช้ในกระทรวงอื่น

๘) รวมหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของกระทรวงเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อสร้างเอกภาพในการบริหารและประหยัดทรัพยากรการบริหารและการดำเนินการ

๙) กำหนดแนวทางไม่ให้ย้ายบุคคลที่ปฏิบัติภารกิจนั้นอยู่เดิมออกจากตำแหน่งที่จะเกลี่ยไปให้กระทรวงอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจที่ต้องใช้ทักษะและเทคนิคพิเศษเฉพาะ

๑๐) มาตรการอื่นๆ เพื่อให้การจัดส่วนราชการ อัตรากำลังและการเกลี่ยอัตรากำลังเป็นไปอย่างราบรื่น

บทบาทและการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

(๑) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือน

(๒) กำหนดแนวทางการกำหนดโครงสร้างและตำแหน่ง รวมทั้งการสร้างระบบการถ่ายเทกำลังคนและสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่เหมาะสม

(๓) อนุมัติกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของแต่ละกระทรวง กรม ตามความจำเป็นและความสำคัญของงาน

๒) อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบบริหารและการพัฒนาส่วนราชการ ๕ คณะ

(๑) จัดและพัฒนาส่วนราชการและวิธีปฏิบัติราชการ

(๒) กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือน

ของส่วนราชการ

(๓) ตรวจสอบการถ่ายโอนภารกิจ และการดำเนินการถ่ายโอน ย้ายอัตรากำลังของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ถ่ายโอน

(๔) เกลี่ยอัตรากำลังส่วนเกินไปใช้ใน ภาระงานอื่น

(๕) ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

๓) คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีขนาด กะทัดรัด

(๒) จัดสรรอัตรากำลังที่ต้องยุบลง เนื่อง จากการเกษียณอายุและการเกษียณก่อนกำหนดให้ ส่วนราชการที่มีความจำเป็น

๔) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ล.)

(๑) ปรับปรุงการจัดระเบียบบริหารราชการ ของส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและ กำลังคนจากส่วนกลาง

(๒) วางระบบแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่าง ราชการส่วนกลางและราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีการ ถ่ายเทแลกเปลี่ยนความรู้เทคนิควิทยาการ และประสบ- การณ์ซึ่งกันและกัน

(๓) ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกับการบริหารงาน บุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ และจูงใจให้ข้าราชการ ถ่ายโอนไปสู่ท้องถิ่น

๕) สำนักงาน ก.พ.

(๑) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับ บัณฑิต ภารกิจ และการจัดส่วนราชการ และสร้างเครือ ข่ายกับส่วนราชการเพื่อให้เป็นแกนนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในการปฏิรูประบบราชการ

(๒) ผลักดันให้มีการปรับบทบาท ภารกิจ และการจัดโครงสร้างให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

(๓) ประสานกับส่วนราชการในการยกร่าง กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและพระราชกฤษฎีกา โอนอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน หนี้ ข้าราชการและลูกจ้าง

(๔) ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสาน กับส่วนราชการในการถ่ายโอนภารกิจ ตำแหน่ง อัตรากำลัง เงินเดือน และ/หรือตัวบุคคล

(๕) เป็นศูนย์กลางประสาน และปฏิบัติ การด้านการพัฒนาและเพิ่มทักษะข้าราชการก่อนไป ปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่นหรือท้องถิ่น

(๖) เป็นศูนย์กลางในการจัดคนลงให้ เหมาะสมกับงาน หรือจัดหางานให้แก่ข้าราชการในกรณี ที่ข้าราชการร้องขอ มีปัญหา หรือไม่สนใจไปปฏิบัติ งานที่ส่วนราชการอื่นหรือในท้องถิ่น

(๗) ประสานความต้องการของส่วน ราชการในการรับการถ่ายโอน

๖) สำนักงบประมาณ

(๑) จัดสรรงบประมาณตามโครงสร้าง ส่วนราชการที่ปรับเปลี่ยน

(๒) อนุมัติการโอนงบประมาณให้กับ ส่วนราชการที่รับโอนภารกิจมาจากส่วนราชการอื่น

๗) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

- พิจารณาตรวจร่างกฎกระทรวงแบ่ง ส่วนราชการ และร่างพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้อง

๘) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับเปลี่ยน ระบบและวิธีการวางแผน และการประสานกิจกรรมไป สู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดตัววัดผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่า และบรรลุเป้าหมาย ของกระทรวงและทิศทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ

(๒) ประสานการพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลในส่วนราชการ เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

(๓) ติดตามประเมินผลการพัฒนาการดำเนินงานของส่วนราชการและการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล

๙) กระทรวงการคลัง

(๑) บริหารการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

(๒) ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีถือจ่ายของส่วนราชการ

(๓) ปรับปรุงงานการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ

(๔) เป็นศูนย์กลางในการถ่ายโอนอัตรากำลัง และ/หรือตัวบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจที่ถ่ายโอน

(๕) เป็นศูนย์กลางในการประสาน และปฏิบัติการด้านการพัฒนาและเพิ่มทักษะให้แก่ลูกจ้างประจำก่อนไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่นๆ

(๖) กำกับดูแลในการโอนรัฐวิสาหกิจไปสังกัดกระทรวงใหม่

(๗) กำกับดูแลการโอนที่ราชพัสดุและอาคารที่ราชพัสดุที่อนุญาตให้ส่วนราชการใช้ประโยชน์ไปยังส่วนราชการใหม่

(๘) จัดหาที่ราชพัสดุ เพื่อให้ส่วนราชการที่จัดตั้งใหม่ใช้ประโยชน์ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำการของหน่วยงาน

๑๐) ส่วนราชการ

(๑) อ.ก.พ.กระทรวง

(๑.๑) พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคลตลอดจนระเบียบและวิธี

ปฏิบัติราชการในกระทรวง

(๑.๒) กำหนดยุทธศาสตร์ด้านบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดระบบบริหารราชการเพื่อรองรับบทบาท ภารกิจที่ปรับเปลี่ยน

(๑.๓) จัดลำดับความสำคัญของภารกิจในกระทรวง

(๒) กระทรวง

(๒.๑) กำกับดูแลการปรับบทบาท ภารกิจ และการจัดส่วนราชการ รวมทั้งดูแลการถ่ายโอนภารกิจ ตำแหน่ง อัตรากำลังและข้าราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย

(๒.๒) พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังภายในกระทรวงตามความจำเป็นและความสำคัญของงาน

(๒.๓) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับบทบาท ภารกิจ และการจัดส่วนราชการให้แก่ส่วนราชการในสังกัด

(๒.๔) เป็นศูนย์กลางประสานการเกลี่ยอัตรากำลังและการถ่ายโอนบุคลากรในกระทรวง

(๓) อ.ก.พ. กรม

(๓.๑) พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคลตลอดจนระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการในกรม

(๓.๒) พิจารณากำหนดและการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่างๆ ภายในกรม

(๓.๓) พิจารณากำหนดนโยบาย กำกับดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการในกรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) กรม

(๔.๑) จัดทำร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน หนี้ ข้าราชการ และลูกจ้าง

(๔.๒) จัดทำรายละเอียดบัญชีทรัพย์สินหนี้ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน/ข้าราชการและลูกจ้างที่จะถ่ายโอน ให้สอดคล้องกับการกิจที่โอน

(๔.๓) จัดทำรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการและบัญชีตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่

(๔.๔) จัดข้าราชการและลูกจ้างให้ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดปรับปรุงและออกแบบกระบวนการทำงานใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

(๔.๕) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมบุคลากรด้านต่างๆ

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ได้เสนอกรอบแนวคิดในการถ่ายโอนกำลังคนจะยึดหลักภารกิจ งบประมาณ และบุคลากรไปพร้อมกัน โดยไม่ให้มีผลกระทบต่อการให้บุคลากรออกจากงาน นอกจากนี้ การจัดวางกำลังคนจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ตรงกับความต้องการของตำแหน่ง อย่างไรก็ดี การถ่ายโอนกำลังคนดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการถ่ายทอดและประชาสัมพันธ์เรื่องนี้เพื่อสร้างความเข้าใจ ตลอดจนมีกลไกแนวทางปฏิบัติในการถ่ายโอนที่ชัดเจน โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบันเป็นหลัก และเพื่อให้กลไกการถ่ายโอนเป็นไปด้วยความราบรื่น จะกำหนดให้มีคณะกรรมการในระดับต่างๆ คือ คณะกรรมการพิจารณาถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และศูนย์พัฒนาและถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐเพื่อดำเนินการตามหน้าที่กำหนดในการถ่ายโอน

แนวทางการถ่ายโอนกำลังคน

ระยะที่ ๑ การเตรียมความพร้อมของส่วนราชการมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ให้ ก.พ.ดำเนินการสำรวจร่วมกับทุกส่วนราชการว่ามีภารกิจใดบ้าง ที่จะต้องถ่ายโอนไปยังกระทรวงอื่น

๒) ในกรณีที่ส่วนราชการใดมีภารกิจที่ต้องถ่ายโอนไปยังกระทรวงอื่น ทั้งในกรณีที่โอนไปกระทรวงใหม่ทั้งหมด โอนไปบางส่วนและแยกไปหลายกระทรวง ให้ใช้วิธีตัดโอนทั้งอัตรากำลัง อัตราเงินเดือน และบุคลากรไปพร้อมกัน ส่วนการโอนกิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สินงบประมาณ หนี้ สิทธิและภาระผูกพันทั้งปวงของกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการอื่นที่ถูกยุบเลิกไปเป็นของกระทรวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ให้เป็นไปตามบทเฉพาะกาลในมาตรา ๔๗ ซึ่งจะ เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

๓) ให้ส่วนราชการที่มีภารกิจที่จะต้องถ่ายโอน จัดทำแผนกำลังคนที่จะต้องถ่ายโอน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด แล้วเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา ทั้งนี้ ตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๔๘ ซึ่งจะ เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

๔) การจัดทำแผนกำลังคนดังกล่าว ให้รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลของบุคคลที่จะถ่ายโอน และส่งข้อมูลให้กระทรวงที่รับถ่ายโอนภารกิจนั้นๆ เพื่อนำไปจัดทำเป็นฐานข้อมูลบุคคลในระดับกระทรวงต่อไป

ระยะที่ ๒ หลังจากที่ได้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีผลใช้บังคับจะมีขั้นตอน ดังนี้

๑) จัดให้มีการอบรมบุคลากรตามสังกัดโครงสร้างใหม่ เพื่อปรับแนวคิด (paradigm) ในการทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ซึ่งมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน มีตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจน

๒) ในกรณีที่บุคลากรไม่ประสงค์ที่จะทำงานในหน่วยงานตามโครงสร้างใหม่ ไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ให้ใช้วิธีการโอนตามปกติ ตามมาตรา ๖๐ และ ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอมในการโอนนั้น และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมกับรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิมสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ และเสนอ ก.พ. พิจารณอนุมัติสำหรับกรณีที่มิใช่ข้าราชการพลเรือน

๓) ส่วนราชการอื่นๆ จะต้องจัดวางบุคลากรใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับทักษะและสมรรถนะที่มีอยู่ เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

ระยะที่ ๓ การเปรียบเทียบเพื่อจับคู่กับบัญชีรายชื่อบุคคลที่ส่งมา (Job Matching) และการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะและทักษะใหม่ (reskill) มีขั้นตอนดังนี้

๑) ให้ศูนย์พัฒนาและถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐจัดทำประวัติบุคลากรและรายละเอียดของตำแหน่งที่ว่าง รวมทั้งตำแหน่งในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปรียบเทียบจับคู่กับบัญชีรายชื่อของบุคคลที่สามารถจับคู่ได้เพื่อดำเนินการถ่ายโอนต่อไป

๒) ในกรณีที่ไม่สามารถเปรียบเทียบและจับคู่ได้ เนื่องจากขาดทักษะ ทักษะ และสมรรถนะบางประการให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะที่ได้กำหนดไว้สำหรับกลุ่มตำแหน่งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เพื่อเปรียบเทียบจับคู่กับตำแหน่งที่มีอยู่ และดำเนินการถ่ายโอนต่อไป

นอกจากนี้ ก.พ.ได้มีข้อสังเกตเพิ่มเติมโดยให้สำนักงาน ก.พ.รับไปเป็นแนวทางในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นด้วย ดังนี้

๑. การถ่ายโอนกำลังคนระหว่างกระทรวง

ควรมีการสร้างกลไกให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงได้พิจารณาในภาพรวมทั้งบทบาทภารกิจและกำลังคนในอนาคต รวมไปถึงฝ่ายบริหารของสำนักงาน ก.พ. และฝ่ายการเมืองที่ได้มีการมอบหมายไว้แล้วด้วย นอกจากนี้ ควรกำหนดให้มีมาตรการด้านการบริหารบุคคลอื่นๆ ขึ้นมา เช่น การมีมาตรการให้ข้าราชการที่เป็นอัตราเกินหรือไม่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งงานออกจากราชการด้วย โดยอาจกำหนดให้ มีค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจให้เหมาะสม เช่น อาจนำโครงการเกษียณก่อนกำหนดแต่ปรับวัตถุประสงค์และวิธีการใหม่มาใช้ เป็นต้น

๒. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบว่ามี การปรับปรุงระบบและกระบวนการบริหารของส่วนราชการใหม่หลังจัดโครงสร้างใหม่แล้ว เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการและผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม

๓. แนวทางปฏิบัติในการถ่ายโอนกำลังคนและมาตรการการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังควรกำหนดให้ยืดหยุ่นตามเหตุผลและความจำเป็น กล่าวคือ โดยหลักการทั่วไปไม่ควรเพิ่มตำแหน่งและระดับตำแหน่งโดยใช้การเกลี่ยอัตราเท่าที่มีอยู่ทั้งหมดเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น กรณีตั้งกระทรวงใหม่ จำเป็นต้องกำหนดให้มีตำแหน่งปลัดกระทรวงเพิ่มขึ้น กรมใหม่ก็ต้องมีอธิบดีเพิ่มขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนอัตรากำลังโดยรวมต้องไม่เพิ่มขึ้น

๔. ควรมีการพิจารณาปรับปรุงรูปแบบการทำงานในระบบคณะกรรมการ เพราะปัจจุบันมีคณะกรรมการอยู่ในหน่วยงานต่างๆ รวมแล้วประมาณกว่า ๓๐๐ คณะ ซึ่งหากลดจำนวนคณะกรรมการลงได้จะส่งผลให้ลดผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้ด้วย รวมทั้งการปรับลดที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนต่างๆ เช่น เบี้ยประชุม เป็นต้น

๕. ควรจัดโครงสร้างส่วนราชการ โดยเฉพาะในสำนักงานปลัดกระทรวง และหน่วยงานในจังหวัดให้เป็นรูปแบบเดียวกันเพื่อความเป็นมาตรฐาน □

“เพื่อนบุคลากร”



ทป.*

ว่าด้วยเรื่องของวันที่ ๑ ตุลาคม

วันที่ ๑ ตุลาคม สำหรับบุคคลทั่วไป อาจมีความหมายเพียงวันเริ่มต้นของเดือน เหมือนกับวันที่ ๑ ของเดือนอื่นๆ แต่สำหรับข้าราชการแล้ว วันที่ ๑ ตุลาคม มีความหมายมากกว่าวันที่ ๑ ของเดือนอื่นๆ มากมาย

.....เป็นวันเริ่มต้นของปีงบประมาณใหม่ ต้องวางแผนงานกันใหม่ ทบทวนงานเดิมให้เหมาะสม มีภารกิจมากมายที่ต้องดำเนินการ

.....ข้าราชการส่วนใหญ่ได้เงินเดือนในอัตราใหม่ที่สูงกว่าเดือนที่ผ่านมา หรือไม่ก็ได้เงินค่าตอบแทนพิเศษจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

.....ข้าราชการบางส่วนเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ใหม่ โดยบางคนก็โอนย้ายในระดับเดิมเพื่อการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่กว้างขวางขึ้น ส่วนหนึ่งก็ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นความหมายหรือความสำคัญที่มีต่อข้าราชการทั่วไป แต่สำหรับ

ข้าราชการกลุ่มหนึ่ง วันที่ ๑ ตุลาคม มีความหมายที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นเป็นวันที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต.....เพราะต้องเปลี่ยนสถานะจากการเป็นข้าราชการไปเป็นราษฎรเต็มขั้น หรือเป็นข้าราชการบำนาญ

ถามว่า.....ทำไม ต้องเป็น วันที่ ๑ ตุลาคม ?

.....มาตรา ๑๑๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติ ว่า.....ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเมื่อพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

และตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ มาตรา ๑๙ (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๔๓) บัญญัติว่า.....ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์.....

* ศูนย์ทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

และโดยที่พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒ มาตรา ๔ บัญญัติว่า..... “ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น.....

ดังนั้น การเปลี่ยนสถานะของข้าราชการในกรณีนี้จึงต้องเป็นวันที่ ๑ ตุลาคม

ถามอีกว่า.....แล้วการนับว่ามีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้นนับอย่างไร?

.....เรื่องนี้มีมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๔๒ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๓๘ ว่าให้ถือปฏิบัติการนับอายุบุคคลให้นับตามวิธีการที่กำหนดในมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่ได้ตรวจชำระใหม่ พ.ศ. ๒๕๓๕ และใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งบัญญัติว่า..... การนับอายุบุคคลให้เริ่มนับแต่วันเกิดในกรณีที่รู้ว่าเกิดในเดือนใดแต่ไม่รู้วันเกิด ให้นับวันที่หนึ่งแห่งเดือนนั้นเป็นวันเกิด แต่ถ้าพ้นวิสัยที่จะหยั่งรู้เดือนและวันเกิดของบุคคลใด ให้

นับอายุบุคคลนั้นตั้งแต่วันต้นปีปฏิทิน ซึ่งเป็นปีที่บุคคลนั้นเกิด.....

วิธีคำนวณว่าจะมีอายุครบ ๖๐ ปี เมื่อใดทำได้ง่าย ๆ คือให้เอา ๖๐ บวก พ.ศ. เกิด

ตัวอย่าง ผู้ที่เกิดวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๔๙๒ จะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์เมื่อใด และพ้นจากราชการเนื่องจากครบเกษียณอายุเมื่อใด

วิธีคิด

๑. เอา ๖๐+๒๔๙๒ (พ.ศ. เกิด) ซึ่งจะได้เป็น พ.ศ. ๒๕๕๒ และผู้นี้จะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ (เริ่มนับอายุตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๔๙๒ ซึ่งเป็นวันเกิด)

๒. เมื่อพิจารณาปีงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒ แล้ว ปรากฏว่า วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ อยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ผู้นี้จึงต้องพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ดังนั้น จึงพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๕๒ คือต้องพ้นเมื่อสิ้นวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งก็คือวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒

เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น อาจพิจารณาเทียบเคียงตามตารางท้ายนี้

วัน เดือน ปีเกิด	อายุครบ ๖๐ ปี เมื่อ	วันที่อายุครบ ๖๐ ปีอยู่ใน ปีงบประมาณ	พ้นจากราชการ เมื่อสิ้นปี งบประมาณ	พ้นจากราชการ เมื่อ
๓๐ ก.ย. ๒๔๙๔	๒๙ ก.ย. ๒๕๔๔	๒๕๔๔	๒๕๔๔	๑ ต.ค. ๒๕๔๔
๑๐ พ.ย. ๒๔๙๔	๙ พ.ย. ๒๕๔๔	๒๕๔๕	๒๕๔๕	๑ ต.ค. ๒๕๔๕
๑ ม.ค. ๒๔๙๕	๓๑ ธ.ค. ๒๕๔๔	๒๕๔๕	๒๕๔๕	๑ ต.ค. ๒๕๔๕
๑๐ เม.ย. ๒๔๙๕	๙ เม.ย. ๒๕๔๕	๒๕๔๕	๒๕๔๕	๑ ต.ค. ๒๕๔๕
๑ ต.ค. ๒๔๙๕	๓๐ ก.ย. ๒๕๔๕	๒๕๔๕	๒๕๔๕	๑ ต.ค. ๒๕๔๕
๒ ต.ค. ๒๔๙๕	๑ ต.ค. ๒๕๔๕	๒๕๔๖	๒๕๔๖	๑ ต.ค. ๒๕๔๖

เข้าใจว่าข้าราชการที่มีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์และจะต้องพ้นจากราชการไปในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ที่จะถึงนี้ ส่วนใหญ่ก็คง กำหนดแนวทางชีวิตของตนเองไว้แล้ว บางท่าน อาจจะตั้งใจพักผ่อนอยู่ที่บ้าน ดูแลบ้านและลูก หลานทำสวนเป็นงานอดิเรกเพื่อความเพลิดเพลิน บางท่านอาจไปประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงาน ในภาคเอกชนตามความถนัดของตนเอง ซึ่งเชื่อว่า เมื่อถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ทุกท่านก็คงมีความพร้อม ทั้งกายและใจที่จะไปสู่วิถีชีวิตแบบใหม่

ที่จริงแล้ว ไม่ใช่เฉพาะผู้ที่จะครบเกษียณ อายุเท่านั้นที่ต้องกำหนดแนวทางและเตรียม ความพร้อมสำหรับชีวิตใหม่ เพราะผู้ที่ยังคงเป็น ข้าราชการอยู่ก็ต้องเตรียมตัวให้พร้อมเช่นกัน และจะต้องเตรียมพร้อมให้มากกว่าด้วยซ้ำเพราะ

.....ราชการได้สูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ มีประสบการณ์สูงไปจำนวนหนึ่ง

....อัตรากำลังของหน่วยงานอาจลดลง เนื่องจากต้องยุบเลิกตำแหน่งไป

ฯลฯ

ดังนั้น ผู้ที่เป็นข้าราชการจะต้องพิจารณา วางแผนให้ดีว่าจะจัดกระบวนการในการทำงาน ต่อไปอย่างไร.....จะมีการวางแผนงานอย่างไรวางแผนอัตรากำลังอย่างไร.....จะพัฒนา บุคลากรอย่างไร.....เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีมี ประสิทธิภาพเหมือนเดิมและสูงกว่าเดิม

จากข้อมูลรายชื่อข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ และจะต้องพ้นจากราชการเมื่อสิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. สำรวจเมื่อต้นเดือนกันยายน ๒๕๔๔ มีข้าราชการ พลเรือนสามัญจะครบเกษียณอายุจำนวน ๓,๐๕๙ คน ในจำนวนนี้มีจำนวนหนึ่งได้ลาออกจากราชการ

ตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไป แล้วเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ และอีกจำนวน หนึ่งได้ลาออก หรือพ้นจากราชการไปด้วยเหตุอื่นๆแต่ไม่ว่าจำนวนจะเป็นเท่าไร สิ่งที่ส่วนราชการ และข้าราชการที่ยังคงอยู่ต้องดำเนินการก็คือ การเตรียมพร้อมดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรณีที่ผู้ครบเกษียณอายุเป็นผู้ดำรง ตำแหน่งที่มีหน้าที่ทางการบริหาร เช่น อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง เป็นต้น เพราะถือเป็นตำแหน่ง หลักที่จะขับเคลื่อนนำระบบราชการให้ก้าวหน้าไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิจารณาจากข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. ได้ รับถึงปลายเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๕ มี ข้าราชการ พลเรือนสามัญ ระดับ ๙-๑๑ ที่จะพ้นจากราชการ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ เนื่องจากครบเกษียณ อายุราชการ จำนวน ๒๕๗ คน ในจำนวนนี้ เป็น ข้าราชการระดับ ๑๑ จำนวน ๔ คน ระดับ ๑๐ จำนวน ๗๕ คน ระดับ ๙ จำนวน ๑๗๘ คน ใน จำนวนดังกล่าวมีตำแหน่งนักบริหาร รวม ๕๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑ นักบริหาร ๑๑ จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ และปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒ นักบริหาร ๑๐ ซึ่งหมายถึง ตำแหน่ง รองปลัดกระทรวงหรืออธิบดี จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง

๓ นักบริหาร ๙ ซึ่งหมายถึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยปลัดกระทรวงหรือรองอธิบดี จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง

นอกเหนือจากตำแหน่งนักบริหาร ดังกล่าว ยังมีผู้ตรวจราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่างๆ ที่ต้องพ้น

จากราชการไป ถือเป็นการสูญเสียผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สูงซึ่งเป็นผู้นำของราชการไปเป็นจำนวนไม่น้อย

เมื่อได้ทราบข้อมูลจำนวนข้าราชการเกษียณเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ แล้วลองมาดูข้อมูลประชากรของกรมการปกครอง เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๔๕ ปรากฏว่าประเทศไทยมีประชากรหญิงมากกว่าชายเล็กน้อย โดยมีประชากรหญิง ๓๑,๕๖๖,๘๖๗ คน ประชากรชาย ๓๑,๐๗๕,๒๙๕ คน หากจำนวนผู้เข้าสู่ระบบราชการเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร จำนวนข้าราชการหญิงและชายก็น่าจะใกล้เคียงกันและผู้ที่พ้นจากราชการใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ก็น่าจะเป็นสัดส่วนเดียวกันด้วย

แต่ปรากฏว่า จากสภาพที่เราเห็นทั่วไปในส่วนราชการส่วนใหญ่จะพบว่ามีข้าราชการหญิงมากกว่าข้าราชการชายจำนวนมาก แต่จำนวนข้าราชการระดับ ๙-๑๑ ที่ครบเกษียณอายุในปีนี้นั้นจำนวน ๒๕๗ คน มีข้าราชการหญิงเพียง ๖๖ คน หรือประมาณ ๒๕.๗% เมื่อพิจารณาลึกไปถึงตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารระดับสูงในตำแหน่งนักบริหาร ๙-๑๑ ที่เกษียณอายุในปีนี้นั้นจำนวนทั้งสิ้น ๕๓ คน มีข้าราชการหญิงเพียง ๘ คนหรือ ๙.๖ % เท่านั้นซึ่งอาจอนุมานได้ว่าในช่วงที่ผ่านมาโอกาสที่ข้าราชการหญิงจะก้าวเข้ามาสู่ตำแหน่งระดับ ๙-๑๑ มีน้อยกว่าข้าราชการชายมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารระดับสูงหรือหากพิจารณาตำแหน่งระดับ ๙ อื่นๆ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหาร ข้าราชการหญิงก็มีโอกาสดำรงหน้าน้อยกว่า กล่าวคือข้าราชการระดับ ๙ ที่เกษียณอายุจำนวน ๑๓๔ คน มีข้าราชการหญิง ๔๙ คน ข้าราชการชาย ๘๕ คนในจำนวนนี้มีข้าราชการหญิงที่เป็นผู้อำนวยการสำนักหรือ

หัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด เพียง ๒ คน ขณะที่ข้าราชการชายเป็นถึง ๔๐ คน ทั้งนี้ตัวเลขดังกล่าวยังไม่รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดและเจ้าหน้าที่การทูต ๙ ที่เกษียณอายุราชการในปีนี้เป็นข้าราชการชายทั้งหมด

จากข้อมูลข้าราชการที่จะเกษียณอายุในปีที่กล่าวมาข้างต้น ทป. มีประเด็นที่ขอฝากย้ำสำหรับการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งต่างๆ แทนผู้เกษียณอายุดังกล่าวเหล่านี้ว่า นอกจากจะต้องพิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและพิจารณาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถรวมทั้งเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งและให้ได้คนดีแล้ว ขอให้พิจารณาถึงแนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๗ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๔๓ ด้วย

เรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๓๐ วรรคสอง บัญญัติให้ชายหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และมาตรา ๘๐ บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย ซึ่งในส่วนของการพลเรือน นอกจากการกำหนดแนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ขณะนี้คณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้มีผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายขึ้นในทุกส่วนราชการ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๐๗๐๘/ว ๓ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๕ กำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาท

หน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ไว้แล้ว ซึ่งหากทุกส่วนราชการให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจัง ก็จะช่วยให้ผู้หญิงและผู้ชายได้ก้าวหน้าทัดเทียมกันและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละคนซึ่งจะนำมาสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพให้แก่ระบบราชการโดยรวมต่อไป

กลับมาถึงเรื่องของวันที่ ๑ ตุลาคม อีกครั้ง.....เมื่อพูดถึงวันนี้ เพื่อนๆ ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเตรียมการเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ ก็มักจะมีปัญหาในทางปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องอยู่เนืองๆ โอกาสนี้ก็ขอหยิบยกแนวทางดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องมาอย่าไว้สำหรับเพื่อนๆ บางประเด็น ดังนี้

๑. กรณีที่จะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม (และในวันที่ ๑ เมษายนด้วย) ให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนก่อน ยกเว้นกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้วจึงจะให้เลื่อนตำแหน่งก่อนแล้วจึงเลื่อนชั้นเงินเดือน.....หลักเกณฑ์นี้ก็เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

๒. การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการทั่วไปในวันที่ ๑ ตุลาคม หรือการพิจารณา เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่จะพ้นจากราชการเนื่องจากครบเกษียณอายุในวันที่ ๓๐ กันยายน ต้องประเมินผลงานที่เกิดขึ้นระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ปีนั้นด้วย..... ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ ดังนั้น การออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนทั้ง ๒

กรณีก่อนวันที่ ๓๐ กันยายนของปีนั้น จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง (การเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หากออกคำสั่งก่อนวันที่ ๓๑ มีนาคม ก็ไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในทำนองเดียวกันเหมือนกัน)

๓. กรณีที่ข้าราชการลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมเดิมอาจพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ ตามหลักเกณฑ์ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๓๙.....ปัจจุบัน การเลื่อนชั้นเงินเดือนมีแนวทางในการพิจารณาต่างไปจากเดิม ทั้งในส่วน of ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล การกำหนดชั้นเงินเดือนที่ให้เลื่อน ดังนั้น จึงไม่อาจนำหลักเกณฑ์เก่ามาใช้ได้.....ผลก็คือ ส่วนราชการไม่อาจพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ที่ลาออกจากราชการในวันที่ ๑ ตุลาคมได้ ดังนั้น หากมีเพื่อนข้าราชการจะลาออกก็น่าจะบอกให้รออีกสักวัน ไปลาออกวันที่ ๒ ตุลาคม เพื่อจะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคมได้ แล้ว ก็มีตัวเลขที่ใช้คำนวณบำเหน็จบำนาญสูงขึ้นด้วย

ขอจบเรื่องของวันที่ ๑ ตุลาคมไว้เพียงเท่านี้.....

ขอให้เพื่อนข้าราชการทุกท่านโชคดีในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ นี้



ท่อไอเสีย

เทอร์โบ...

มีคนทีรู้จักเคยถามว่า ที่ “เทอร์โบ” บ่นๆ ผ่านคอลัมน์ “ท่อไอเสีย” ใน “วารสารข้าราชการ” นั้น ได้ผลอะไรบ้าง มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นบ้างไหม

เพราะผู้ที่ได้อ่านใน “วารสารข้าราชการ” ก็ไม่มากนัก จะแก้ไขปัญหาก็เขียนไว้อย่างเป็นรูปธรรมได้หรือ ก็อาจจะจริงตามข้อสังเกตของผู้ที่ถามบ้าง

ประโยชน์ทางตรงที่เห็นเป็นรูปธรรม ก็พอมียูบ้าง ซึ่งจะได้กล่าวถึงในตอนหลัง

แต่ประโยชน์ทางอ้อมที่ “เทอร์โบ” เห็นก็คือ หากท่านผู้อ่านเห็นด้วยกับ “เทอร์โบ” ก็จะได้ช่วยกันขยายแนวทางในการแก้ปัญหา

และช่วยกันพูดต่อๆ กันไป เพื่อช่วยกันหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ครับ กลับมาที่ประโยชน์ทางตรงกันบ้าง ซึ่งในความเป็นจริง ก็ไม่ทราบว่าได้แนวความคิด ของ “เทอร์โบ” ไปใช้หรือเปล่า

แต่เมื่อได้เห็นวิธีการแก้ปัญหาตามที่ “เทอร์โบ” เสนอไว้ ก็อดที่จะกล่าวถึงเสียไม่ได้

นั่นคือ เรื่องการเก็บค่ามัดจำต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจทั้งหลาย

ไม่ว่าจะเป็นค่ามัดจำขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การประปานครหลวง และการประปาส่วนภูมิภาค

“เทอร์โบ” ได้เคยเสนอให้ยกเลิกผ่านคอลัมน์นี้มานานแล้ว

เพราะเงินค่ามัดจำนี้เป็นเงินกินเปล่า ซึ่งประชาชนเสียเปรียบเอามากๆ

แม้ว่ารัฐวิสาหกิจเหล่านี้จะอ้างว่าเงินนี้เป็นเงินมัดจำ

ซึ่งจะคืนให้ทันที เมื่อไม่ใช่โทรศัพท์ น้ำประปาและไฟฟ้า แต่ในความเป็นจริง เป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ เพราะทุกคนจะต้องใช้สิ่งจำเป็นเหล่านี้ ไปจนกระทั่งตาย นั่นแหละ

ตายแล้วก็ยังไม่ได้คืนเพราะลูกหลานที่ต้องอาศัยอยู่ในบ้านนั้นจะต้องใช้ต่อไป

แล้วใครจะได้ประโยชน์หรือได้เปรียบ

ก็รัฐวิสาหกิจเหล่านี้แหละ

เงินที่เรียกเก็บจากประชาชนรายละเอียดประมาณ

๓,๐๐๐ บาท หลายล้านคน ก็เป็นเงินที่มากโขอยู่

แม้ว่าอัตราดอกเบี้ยในปัจจุบันจะไม่มากนัก

แต่เมื่อมีเงินต้นเป็นจำนวนมาก ดอกเบี้ยก็มากตามตัวไปด้วย

และดอกเบี้ยนี้ก็ถือเป็นกำไรส่วนหนึ่ง ซึ่งนำมาแจกจ่ายเป็นโบนัสให้แก่พนักงานรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ได้ “เทอร์โบ” จึงได้เสนอให้ยกเลิกค่ามัดจำเหล่านี้เสียที

และขณะนี้ ก็เป็นที่น่ายินดีว่าองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยก็ได้ยกเลิกค่ามัดจำ การใช้โทรศัพท์ไปแล้ว

แม้ว่าวิธีการคืนเงินจะแปลกพิสดารไปหน่อย กล่าวคือองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยได้ประชาสัมพันธ์ว่า ให้ผู้ใช้โทรศัพท์เลือกวิธีการรับเงินค่ามัดจำคืน

แต่หลายๆ คน รวมทั้ง “เทอร์โบ” ก็ไม่ได้รับแจ้งข่าวนี้

สุดท้ายก็ได้ตามวิธีที่องค์การโทรศัพท์ฯ ต้องการ คือการหักเงินค่าธรรมเนียมในการใช้เป็นรายเดือน

กว่าจะได้เงินคืนทั้งหมดก็ใช้เวลานาน เพราะหัก
เดือนละ ๑๐๐ บาท เท่านั้น

กว่าจะได้คืนหมด ก็ตั้ง ๓๐ เดือน ซึ่งดีกว่าไม่ได้คืนเสียเลย

ครับ ยังเหลือของการไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค การประปานครหลวง และการประปาส่วน
ภูมิภาค

เมื่อไรจะคืนเงินค่ามัดจำให้แก่ประชาชนเสียที่
ฝากผ่านคอลัมน์นี้ก็แล้วกัน

ทุกท่านที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ปัญหาเรื่องนี้ด้วย

คงไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้าชื่อต่อผู้ตรวจการ
รัฐสภา เพื่อให้ดำเนินการในเรื่องนี้ให้

ฉบับนี้มีเรื่องเล็กๆ เรื่องหนึ่งที่จะเล่าสู่กันฟัง

เผื่อท่านผู้บริหารหน่วยงานต่างๆ ที่ให้บริการ
ประชาชนในลักษณะนี้ จะได้สำรวจด้วยว่ามีเรื่องทำนองนี้
อยู่บ้าง หรือไม่

ถ้ามี หากจะช่วยแก้ไขปัญหาก็จะช่วย
ประชาชนได้มากที่สุด

หน่วยงานที่ว่านี้ (ขอไม่เอ่ยชื่อก็แล้วกัน) มี
ประชาชนที่จำเป็นต้องไปติดต่ออยู่เป็นประจำทุกวัน
และมีจำนวนมากพอสมควร

และในการติดต่อราชการ ณ ส่วนราชการนี้ ก็มีความ
จำเป็นต้องถ่ายเอกสารอยู่เป็นประจำเช่นกัน

อย่างน้อยที่สุด ผู้ที่ไม่ได้ไปติดต่อประจำใน
ลักษณะธุรกิจ ก็จำเป็นต้องถ่ายสำเนาบัตรประชาชน
หรือบัตรข้าราชการ

ค่าถ่ายเอกสารในท้องตลาดทั่วไปนั้น ในปัจจุบัน
เขาคิดราคากันถูกมาก

ซึ่งแน่นอน แต่ละแห่งคงไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับทำเล
ที่จะถ่ายเอกสาร

ทำเลที่มีคู่แข่งมากๆ เช่น แถวมหาวิทยาลัยหรือ
สถานศึกษา หรือที่มีการค้ามาก ก็คิดราคาค่าถ่ายแผ่นละ
๕๐ สตางค์

ถ้าถ่ายมากๆ จำนวน ๑๐๐ แผ่น ขึ้นไป ก็อาจ
จะคิดแผ่นละ ๔๕ สตางค์

แต่ทำเลที่ไม่ค่อยมีคู่แข่งมากนัก เช่น ตามร้าน
ทั่วไปหรือในหมู่บ้านจัดสรร

อย่างเพงก็คิดราคาค่าถ่ายเอกสารแผ่นละ ๑ บาท
ในสถานที่ราชการหลายๆ แห่ง ซึ่งถือว่ามีลูกค้า
ไม่มากนัก ก็คิดแค่แผ่นละ ๑ บาท เช่นกัน

แต่สถานที่ราชการที่ “เทอร์โบ” ต้องไปติดต่อนี้
คิดราคาถึงแผ่นละ ๒ บาท

ถ่ายสำเนาบัตรข้าราชการ ๑ ใบ ต้องเสียค่าใช้จ่ายถึง ๔ บาท เพราะต้องถ่าย ๒ ครั้ง

นี่ขนาดกระดาษ เอ ๔ นะครับ ถ้าเป็นขนาดที่
ใหญ่กว่านี้ จะต้องเสียค่าใช้จ่ายแพงขึ้นกว่านี้อีก

และสถานที่ราชการที่ว่านี้ จำเป็นต้องถ่ายเอกสาร
ที่ใหญ่กว่าขนาด เอ ๔ ด้วย

วันๆ หนึ่งคงได้เงินค่าถ่ายเอกสารอยู่
แต่ประชาชนที่ไปติดต่อราชการ ณ สถานที่
แห่งนั้น ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น

ที่จริงทำเลสถานที่ราชการทำนองนี้ สามารถที่จะ
กำหนดให้คิดค่าถ่ายเอกสารแผ่นละ ๑ บาท ได้

หากส่วนราชการแห่งนั้น ได้คำนึงถึงการให้บริการ
ประชาชนมากกว่านี้

เพราะราคาค่าบริการหรือราคาสินค้าจะถูกหรือ
แพง ขึ้นอยู่กับต้นทุน

ในกรณีที่ส่วนราชการเก็บเงินค่าบำรุงหรือเก็บ
ค่าเช่าที่เพื่อใช้ในการถ่ายเอกสาร

หากเก็บในราคาที่ไม่แพง ก็อาจจะควบคุมราคา
ค่าถ่ายเอกสารได้

แต่ถ้าคิดค่าสถานที่ในราคาที่แพง ผู้ให้บริการก็
จะไปบวกราคากับผู้ใช้บริการอีกต่อหนึ่ง

ค่าถ่ายเอกสารแทนที่จะราคาแผ่นละ ๑ บาท ก็
กลายเป็นแผ่นละ ๒ บาท ได้

ไม่ใช่เฉพาะแต่เรื่องการถ่ายเอกสารหรอก

แม้กระทั่งร้านค้า ร้านอาหาร ที่จำหน่ายในส่วน
ราชการต่างๆ

ส่วนราชการเป็นผู้กำหนดได้ทั้งคุณภาพ ปริมาณ
และราคา

แต่การที่จะดำเนินการดังกล่าวได้ จะต้องคำนึง
ถึงค่าเช่าที่จะเรียกเก็บเงินจากเอกชนผู้ให้บริการด้วย

เช่น ถ้าจะกำหนดให้ร้านอาหารขายอาหารที่มี
คุณภาพ มีปริมาณและราคาที่เหมาะสมและไม่แพงนัก
ทางราชการจะต้องไม่เรียกเก็บเงินค่าเช่ามากจน
เกินไป

ไหนๆ ก็เขียนเรื่องนี้ลงใน “วารสารข้าราชการ”
ซึ่งเป็นวารสารของสำนักงาน ก.พ. แล้ว

ก็คงจะยกตัวอย่างในเรื่องการบริการของ
สำนักงาน ก.พ. ในเรื่องที่ได้เขียนนี้ด้วย

ที่สำนักงาน ก.พ. นั้น การถ่ายเอกสารเป็นบริการ
ของสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ซึ่งคิดค่าใช้จ่ายแผ่นละ ๑ บาท

ส่วนร้านอาหารนั้น ให้เอกชนต่างๆ มาดำเนินการ
โดยผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการแล้วว่า
เป็นร้านอาหารที่อร่อย มีคุณภาพ และไม่ซ้ำซ้อนกับร้าน
อาหารที่มีอยู่

ในระหว่างการขาย ก็มีการตรวจสอบความสะอาด
ทั้งความสะอาดของภาชนะ และเครื่องปรุงต่างๆ อยู่
เป็นประจำ

โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้บริโภคเป็น
สำคัญ

ส่วนในเรื่องปริมาณและราคานั้น สวัสดิการ
สำนักงาน ก.พ. ก็ควบคุมเช่นเดียวกัน

ซึ่งรับรองได้ว่า เมื่อเทียบกับคุณภาพและปริมาณ
แล้ว ไม่แพงกว่าส่วนราชการอื่นแน่นอน

คงอาจจะยกเว้นอยู่บ้างเมื่อเทียบกับร้านอาหาร
ของโรงเรียนต่างๆ

ดังนั้น จึงไม่เพียงแต่ข้าราชการสำนักงาน ก.พ.
เท่านั้น ที่รับประทานอาหารเช้าและกลางวันที่โรงอาหาร

ข้าราชการจากหน่วยราชการใกล้เคียงก็ไปแวะ
เวียนใช้บริการที่นั่นกันเป็นประจำ

รวมทั้งซื้อใส่ถุงกลับบ้านสำหรับอาหารเย็นด้วย
ทั้งนี้และทั้งนั้น เพราะสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ตั้งเป้าที่จะให้บริการแก่ข้าราชการของสำนักงาน ก.พ.
อย่างดี และในราคาที่ถูกที่สุด

ข้าราชการที่อยู่ใกล้เคียงและประชาชนผู้ไป
ติดต่อราชการ ก็พลอยได้อานิสงส์ไปด้วย

คงมีคำถามละซิครับ ว่าทำไมสวัสดิการสำนักงาน
ก.พ. จึงทำได้

คำตอบไม่ยากเลย ก็เพราะสวัสดิการสำนักงาน
ก.พ. ไม่ได้คิดเงินจากเอกชนมากนัก

เพราะเพียงแต่เก็บเงินค่าน้ำค่าไฟฟ้าเท่าที่จ่ายจริง
รวมทั้งค่าบำรุงเล็กๆ น้อยๆ เพื่อนำมาใช้จ่ายใน
การทำความสะอาดโรงอาหาร รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ เช่น
แก๊วน้ำ ถ้วยชามและช้อนส้อม เป็นต้น

เพราะสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้จัดซื้อ
อุปกรณ์เหล่านี้ และรักษาความสะอาดเอง

ทั้งนี้ เพื่อความเรียบร้อย สวยงาม และนำ
รับประทาน

จากตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าหาก
ส่วนราชการต่างๆ ได้คำนึงถึงเรื่องการให้บริการ

ข้าราชการและประชาชนผู้รับบริการก็จะได้รับ
บริการที่ดี มีคุณภาพ และราคาถูก

จึงใคร่ขอฝากผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ ไว้ด้วย
เพราะนอกจากจะช่วยลดภาระของข้าราชการ
และประชาชนแล้ว

ยังทำให้ผู้ที่ไปติดต่อชื่นใจอีกด้วย
สมดังคำขวัญของท่านปัญญานันทภิกขุที่กล่าว
ไว้ว่า

**“ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้
ประชาชนชื่นใจ”**

ศัพท์รู้แสง

นางก๊อไว

สำนวนไทย

ความหมายของสำนวนที่เราใช้กันในปัจจุบัน อาจผิดแผกจากความหมายที่เคยใช้กันแต่เดิม โดยอาจเปลี่ยนเป็นคนละความหมาย มีความหมายตรงข้ามกัน มีความหมายแคบลงหรือกว้างขึ้น

ลองมาดูตัวอย่างของสำนวนที่มีความหมายต่างไปจากเดิม

กินไข่ (แดง) เดิม หวังเอาเงิน ได้คะแนนศูนย์ ใหม่ ได้อะไรเป็นเด่นยอดเยี่ยม

เหตุผล ไข่ ในความหมายเดิม หมายถึง ไข่ปลา ซึ่งมีรสอร่อยกว่าเนื้อปลา จึงเปรียบได้กับเงิน
ไข่แดง เป็นสำนวนของนักเรียน หมายถึง ได้คะแนนศูนย์
ปัจจุบัน กินไข่แดง เด่น หรือ ยอดเยี่ยม เหมือนไข่แดงในไข่ขาว

เข้าเลืฮอต เดิม ติดเป็นนิสัยประจำ ใหม่ ขาดทุน เสียหาย เสียเปรียบ

เหตุผล เดิมหมายถึง เข้าไปอยู่ในสายเลืฮอต หรือ การติดเป็นนิสัย
ปัจจุบัน ใช้ในความหมายเดียวกับ “เข้าเนื้อ” หรือ ขาดทุน

เป่าปี่ เดิม สู้ฟัน ใหม่ ร้องไห้

เหตุผล เดิมหมายถึง สู้ฟัน เพราะกลองยาสู้ฟันมีรูปร่างคล้ายปี่ ต่อเมื่อรัฐบาลประกาศให้เลิกสู้ฟัน
สำนวนนี้จึงหายไป และกลับมาใช้ในความหมาย ร้องไห้เปรียบได้กับเสียงคร่ำครวญของปี่

ฟาดตีนเท่าฟาดหอย เดิม เด็กที่เดินมีเสียงดัง ใหม่ ยังเป็นทารก

เหตุผล เดิม หมายถึง มีเท้า (ตีน) เล็ก แต่กลับเดินเสียงดัง
ปัจจุบันความหมายนี้ไม่มีที่ใช้ในปัจจุบันแล้ว

แหมรมอง เดิม กองทหารที่มีหน้าที่บอกเหตุ ใหม่ ผู้มีหน้าที่คอยหาผู้มีความสามารถ
หรือสอยงามเพื่อเป็นดารา

เหตุผล เดิม “แหมรมอง” เป็นชื่อเฉพาะ หมายถึง กองทหารที่มีหน้าที่คอยระวังเหตุการณ์ต่าง
บางที่เรียก “แหมวเซา” ต่อมาได้ยกเลิกกองทหารนี้ ปัจจุบันนำสำนวนนี้มาใช้ หมายถึง คนที่มี
หน้าที่คอยหาผู้มีความสามารถหรือสอยงามเพื่อเป็นดารา

หมูเห็ดเป็ดไก่ เดิม ยาแก้โรคกษัย ใหม่ อาหารประเภทเนื้อสัตว์

เหตุผล เดิม หมู คือ เห็ดหมู เห็ด คือ ใบชุมเห็ด เป็ด คือ รากต้นตีนเป็ด ไก่ คือ ใบมะค่าไก่ ใช้ตำรวม
กันเพื่อแก้โรคกษัย
ปัจจุบันความหมายเปลี่ยนไป หมายถึง ชื่อสัตว์ที่ใช้เป็นอาหาร

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด ฉบับคนยุคโซเชียล

เอกศักดิ์ ตรีภานุสวัสดิ์*



ลองไปทางไหน ก็มีแต่ปัญหา ความไม่สงบ
เรียบร้อย ปัญหาหาเสพติด ปัญหาอื่นๆ มากมาย
โกนหัวเข้าวัดหันหารสพระธรรมสัก ๑ พรรษา คงจะเข้าทำดี
กว่ากันเยอะเลยแหละ... คิดเอาไว้ก่อนก็แล้วกัน เพราะว่าปีนี้
พรรษานี้ไม่ทันแล้วครับ... เอ้อ... คิดเข้าไปเสียแล้ว... ไม่
เป็นไรครับ... จงคิดว่าพรรษานี้ก็แล้วกันครับ... คราวนี้ก็มี
เรื่องเพื่อนข้าราชการมาฝากอีก ๕-๖ เรื่องครับ... เชิญ
ติดตามเลยดีกว่าครับ... เตี้ยวแฟนตก น้ำท่วม รถติด
จะเสียอารมณ์กันไปหมด...

* นิติกร ๙ ชช. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ป่วยการเมือง



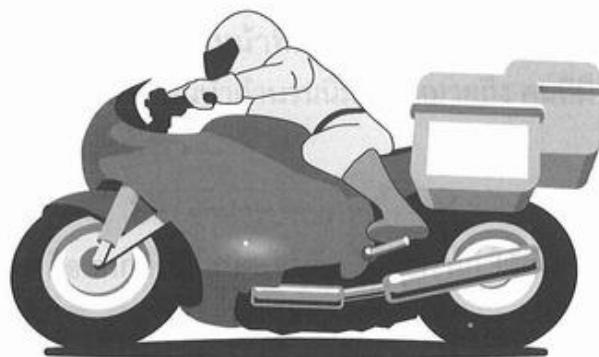
นายหัวดี ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้ลาและเดินทางไปต่างประเทศได้ตั้งแต่วันที่ ๑๔ เมษายน (ช่วงสงกรานต์) ถึงต้นเดือนพฤษภาคม แต่ปรากฏว่านายหัวดีกลับขออนุญาตลาพักผ่อนในวันที่ ๗ และ ๘ เมษายน และขอลาป่วยในวันที่ ๙ และ ๑๐ เมษายน และเดินทางไปต่างประเทศตั้งแต่วันที่ ๖ เมษายน ทั้งที่มีได้ป่วยจริง และช่วงเวลาดังกล่าวก็มิได้ขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศจากผู้บังคับบัญชาแต่ประการใด การกระทำของนายหัวดีเป็นความผิดวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่ถือปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการตามมาตรา ๙๐ และมาตรา ๙๑ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์..... รู้ว่าตัวเองจะไปต่างประเทศ เป็นระยะเวลาหลายวันก็ควรจะขออนุญาตให้ครอบคลุมหมด มาเล่นยังแหย่ ยักยอกก็ถูกฟันเป็นแผลอย่างนี้แหละ



มือนีราคาแพง



นายอรรย์ ได้ขับรถมอเตอร์ไซด์ของทางราชการออกไปรับประทานอาหาร และทำธุระส่วนตัวนอกเวลาราชการ ปรากฏว่ารถมอเตอร์ไซด์เกิดสูญหาย (ถูกลักไปนั้นแหละ) แต่กลับมาทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาว่า ได้ขับรถมอเตอร์ไซด์ออกจากที่บ้านพักในเวลาราชการเพื่อไปติดต่อผู้จัดการโรงงานเพื่อขายสไลด์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ แล้วรถมอเตอร์ไซด์ถูกลักไป ซึ่งเป็นความเท็จ ภายหลังนายอรรย์ได้ซื้อรถมอเตอร์ไซด์คันใหม่มาชดใช้แก่ทางราชการแล้ว การกระทำของนายอรรย์เป็นความผิดวินัย ฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่ถือปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา ๙๐ และมาตรา ๙๑ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์..... สมควรแล้วนะ อาหารมือนีราคาแพง คงจะอรรย์มาก เลยเชียวล่ะ... ให้คิดก่อนทำ อย่าทำแล้วค่อยมาคิดเลย... เปลืองตัวแท้ๆ...



สิทธิแล้วกลับเข้า



ชีวิตของลูกผู้ชายไทย จักต้องบวช
นายทองแท้ก็ได้ขออนุญาตลาบวช
เป็นเวลา ๑ พรรษา ตามธรรมเนียมไทยแท้ นายทอง
แท้ก็ได้ปฏิบัติกิจของสงฆ์มาโดยครบถ้วน จนกระทั่ง
ได้ลาสิกขาตามฤกษ์แล้ว ก็ยังอยู่วัดปรนนิบัติปฏิบัติ
พระอุปัชฌาย์และทำความสะอาดวัด ๓ วัน ตาม
ธรรมเนียม จากนั้นก็ได้มาปฏิบัติงานตามปกติ แต่การ
ที่นายทองแท้อยู่ที่วัดหลังลาสิกขาแล้วนั้น มิได้แจ้งผู้
บังคับบัญชาทราบถึงเหตุขัดข้องแต่ประการใด การ
กระทำของนายทองแท้เป็นความผิดฐานไม่ถือและ
ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตาม
มาตรา ๙๑ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์.....
การบวชเป็นสิ่งที่พึงงามตามธรรมเนียมไทย แต่จะ
ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบแบบธรรมเนียม
ของทางราชการด้วย เพราะว่าตนเองเป็นข้าราชการ
มิใช่ลูกชาวบ้านทั่วไปจะอย่างไรก็ได้ จำเอาไว้นะ
ครับ.....



พักบ้านไหนกัน ?



นายบุตรดี ได้ย้ายเข้ามารับราชการ
ในกรุงเทพฯ ก็ได้ใช้สิทธิเบิกค่าเช่า
บ้านและพักอาศัยอยู่ในบ้านหลังนั้นมาโดยตลอด
ปรากฏว่า มารดาป่วยหนัก จำเป็นต้องไปเฝ้าดูแลรักษา
จึงมิได้กลับมาพักที่บ้านเช่า โดยพักที่บ้านมารดา
ตลอดเวลาที่มารดาป่วย แต่ก็ยังคงเบิกค่าเช่าบ้านตาม
สิทธิมาโดยตลอด ภายหลังเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบ
และทักท้วงว่า ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านในช่วงที่มารดา
ป่วย และได้พักที่บ้านนั้น นายบุตรดีจึงได้คืนเงิน
ค่าเช่าบ้านในช่วงเวลาดังกล่าวให้แก่ราชการ การ
กระทำของนายบุตรดีเป็นความผิดฐานไม่ถือและ
ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตาม
มาตรา ๙๑ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน....
การเบิกค่าเช่าบ้านต้องยึดหลักว่า มีสิทธิก็เบิกตามสิทธิ
แต่ไม่เกินที่จ่ายจริง ทั้งนี้ ต้องพักจริง ๆ ด้วย... เรื่องนี้
ผู้เบิกค่าเช่าบ้านมักจะรู้ไม่ละเอียด... สงสัยได้ถามกัน
ก่อนดีกว่าครับ...



ยืมปากกาหน่อย



u

นายขยันมาทำงานแต่เช้า และกำลังนั่งเขียนรายงานประจำวันอยู่อย่างสบายอารมณ์ ปรากฏว่า มีนายเขียนได้มาปฏิบัติราชการตามปกติ เดินมาขอยืมปากกาเพื่อลงชื่อมาทำงาน แต่นายขยันไม่ยอมให้ นายเขียนก็ยังออกปากขอยืมปากกาอยู่อีกหลายครั้ง พร้อมกับเดินเข้ามาหาแล้วใช้มือฉกไปบีบอวัยวะเพศของนายขยันเป็นการหยอกล้อ แต่นายขยันไม่มีอารมณ์เล่นด้วยจึงโกรธและใช้ไม้บรรทัดตีแล้วตบหน้า และล้อคือนายเขียนแล้วใช้มือซ้ายต่อยกกหู จนทำให้นายเขียนได้รับบาดเจ็บ การกระทำของนายขยันเป็นความผิดฐานไม่รักษาความสามัคคี ตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์... หยอกล้อกันก็พอหอมปากหอมคอ พอทำเนาแหละ แต่ดันเล่นกันแรงแบบนี้มันเจ็บตัวน่าอายเขาไหมล่ะ.... จำเอาไว้นะ...



แกล้งซ่อมหรอกนะ

n

างราชการได้ใช้เครื่องอัดสำเนาตามสภาพงานจนเสื่อมสภาพ ไม่อาจใช้งานได้อย่างรวดเร็ว นายหวังดีซึ่งใช้เครื่องอัดสำเนาดังกล่าวได้ไปติดต่อร้านจุ่มจุ่มบริการ ให้มาตรวจสอบและแจ้งให้นายจุ่มเจ้าของร้านประเมินราคาซ่อมให้สูง เพื่อทางราชการจะได้จัดสรรงบประมาณมาซื้อเครื่องใหม่ให้ ปรากฏว่านายจุ่มตรวจเช็คเครื่องแล้วแจ้งว่า เครื่องอัดสำเนาไม่ได้เสีย แต่เสื่อมสภาพเพราะใช้งานมานานแล้ว วันรุ่งขึ้นนายหวังดีได้ยกเครื่องอัดสำเนาดังกล่าวออกจากสำนักงานไปทำความสะอาดที่บ้านพักของนายหวังอยู่ โดยใช้เวลาประมาณ ๓ วัน จึงได้นำเครื่องอัดสำเนากลับมาใช้งานตามเดิม ส่วนนายหวังดีก็ได้ไปขอให้นายจุ่มจัดทำใบเสนอราคาค่าซ่อมเครื่องอัดสำเนาเครื่องนี้ แต่นายจุ่มไม่มีใบเสนอราคาจึงได้ใช้กระดาษอื่นเสนอราคาค่าซ่อมเป็นเงินเกือบ ๘,๐๐๐ บาท ซึ่งสูงกว่าที่ต้องซ่อมจริง นายหวังดีก็ได้นำใบเสนอราคาดังกล่าวไปมอบให้นางสวยสดผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินการต่อแต่นางสวยสดก็ได้ดำเนินการแต่ประการใด และให้นายหวังดีนำใบเสนอราคาคืนไปเสีย การกระทำของนายหวังดีเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตามมาตรา ๘๒ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์... คิดอะไร ก็ควรคิดในทางสร้างสรรค์ไม่ใช่คิดในทางสร้างทุกขีส์ตัวเช่นนั้นะ....เครื่องมือ เครื่องใช้ หากเสื่อมสภาพใช้งานไม่ไหวก็จัดทำค่าขอตั้งงบประมาณเสนอผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจพิจารณาต่อไปครับ... อย่ามาคิดมาทำแบบนี้...



• สื่อสารเรื่องการสอบ



เหมวดี ussim

สื่อสารเรื่องการสอบในวารสารข้าราชการฉบับที่แล้ว ได้นำเสนอเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยได้กล่าวถึงการจัดสรรทุนการศึกษา ๒ ประเภท คือ ทุนที่ต้องสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล และทุนที่ใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อรับทุนรัฐบาล ในส่วนของทุนที่ใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อรับทุนรัฐบาล มีทุนประเภทหนึ่งที่เพิ่งมีขึ้นเป็นปีแรกในปี ๒๕๔๕ นี้ ทุนดังกล่าว คือ ทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคณพิการ

การส่งเสริมให้คณพิการได้มีโอกาสศึกษาโดยทุนรัฐบาลนี้ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๘๐ ซึ่งได้บัญญัติให้รัฐต้องสงเคราะห์ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ การจัดสรรทุนรัฐบาลสำหรับคณพิการประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๕ นี้ ได้จัดสรรทุนการศึกษาเพื่อให้ศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ โดยกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ทำหน้าที่สอนหรือผู้ที่จะกลับมาทำหน้าที่สอนหรือสนับสนุนการศึกษาของคณพิการ โดยให้ความสำคัญกับผู้สมัครที่เป็นคณพิการเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ ในการคัดเลือกจะให้อำนาจกลุ่มสมาคมคณพิการด้าน

ต่างๆ หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกด้วย

สำหรับคุณสมบัติของผู้พิการที่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อรับทุน ประจำปี ๒๕๔๕ นี้ ได้กำหนดไว้ ๓ ประเภท คือ

๑. ทุนสำหรับคณพิการทางการเห็น

๑.๑ ผู้สมัครต้องจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี-โท จำนวน ๑ ทุน

๑.๒ ผู้สมัครต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโท เพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก หรือประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน จำนวน ๑ ทุน

๒. ทุนสำหรับคณพิการทางการได้ยิน

๒.๑ ผู้สมัครต้องจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี-โท จำนวน ๑ ทุน

๒.๒ ผู้สมัครต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโท เพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก หรือประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน จำนวน ๑ ทุน

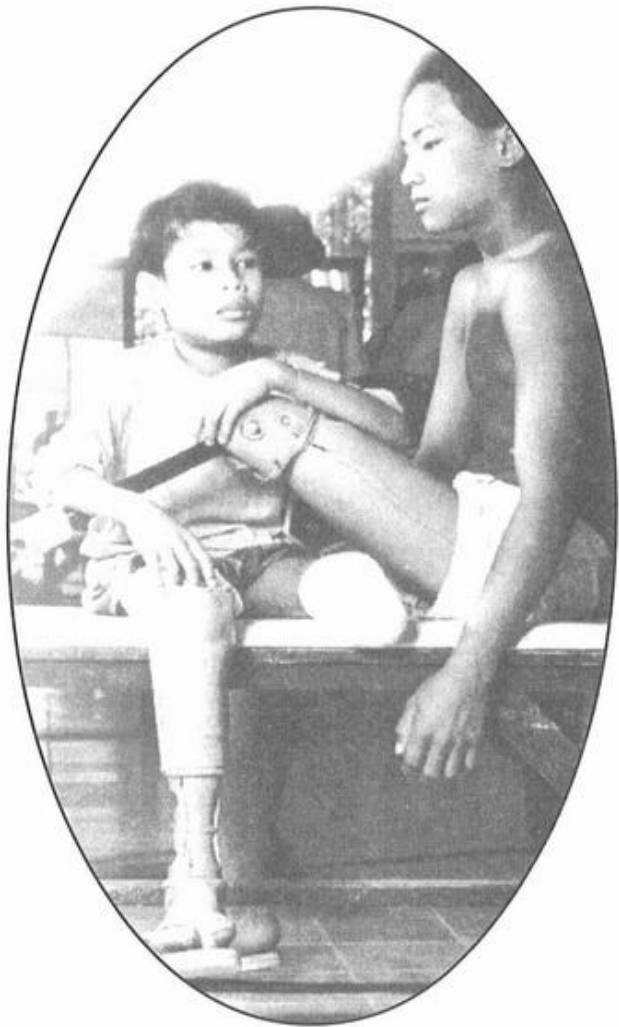
๓. ทุนสำหรับคณพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว

๓.๑ ผู้สมัครต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ทางวิทยาศาสตร์ โดยมีผลการเรียน

เฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาไม่ต่ำกว่า ๒.๗๕ หรือทางสังคมศาสตร์ และมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐ และมีอายุไม่เกิน ๓๕ ปี เพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก หรือประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน ณ ต่างประเทศ หรือ

๓.๒ ผู้สมัครต้องจบการศึกษา ระดับปริญญาโทหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาโท และมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐ และมีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี เพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ

คุณสมบัติของผู้สมัครรับทุนดังกล่าว เป็นคุณสมบัติที่กำหนดไว้สำหรับการจัดสรรทุนประจำปี ๒๕๔๕ ซึ่งในปีต่อไป อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ หากผู้ใดสนใจต้องคอยติดตามข่าวอย่างใกล้ชิดนะคะ...



นับเป็นโอกาสที่ดีของผู้พิการในสังคม ที่รัฐได้เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ เพราะนอกจาก จะเป็นประโยชน์ต่อผู้พิการที่ได้รับทุนการศึกษาเองแล้ว ผู้พิการอื่นๆ จะได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้วิชาการต่างๆ ที่มีทั้งเนื้อหาและวิธีการถ่ายทอดที่เหมาะสมยิ่งขึ้นจากผู้ที่เป็นนักศึกษา เพื่อกลับมาสอน หรือสนับสนุนการศึกษาสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ



ธงชัย เจษฎาชีวิน*

เพื่อความเป็นสิริมงคล คอลัมน์ กฎ ระเบียบ และเรื่องน่ารู้ ขออัญเชิญพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานคุณธรรม ๔ ประการ ให้แก่ประชาชนชาวไทย เนื่องในพระราชพิธีสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี เมื่อพุทธศักราช ๒๕๒๕ เป็นหลักในการดำเนินชีวิต และเสริมสร้างพัฒนาให้ประเทศชาติมีความมั่นคงเจริญรุ่งเรืองสืบต่อไป ตามพระราชดำรัส ดังนี้

“การรักษาอิสรภาพและความเป็นไทยให้ดำรงมั่นคงยืนยาวไป ถือว่าเป็นกรณีกิจอันสำคัญสูงสุด นอกจากต้องอาศัยการบริหารประเทศที่ฉลาดสามารถและสุจริตเป็นธรรมแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนทั้งประเทศด้วย คือ ประชาชนแต่ละคนจะต้อง ขวนขวายสร้างสรรค์ประโยชน์และดำรงอยู่ในคุณธรรมอันสมควรแก่ฐานะของตน คุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษา และน้อมนำมาปฏิบัติประการแรก คือ การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดีนั้น ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง คุณธรรมสี่ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์”

* นิติกร ๔ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

โดยคณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ มีหนังสือที่ นร ๐๑๑๑/๕๗๔๔ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เรียนปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ว่า ในการประชุมคณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ ครั้งที่ ๑/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๔๕ ได้พิจารณาเรื่องการกำหนดคุณธรรมประจำชาติ และมีความเห็นว่า พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่องคุณธรรม ๔ ประการ ที่พระราชทานให้แก่ประชาชนชาวไทย เนื่องในพระราชพิธีสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี เมื่อพุทธศักราช ๒๕๒๕ ถือได้ว่าเป็นคุณธรรมประจำชาติที่ประชาชนชาวไทยควรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำรงชีวิตอยู่แล้ว จึงสมควรเผยแพร่และประชาสัมพันธ์คุณธรรมทั้ง ๔ ประการ เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนทั่วไปได้ทราบ และพึงยึดถือคุณธรรม ๔ ประการ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นหลักในการดำเนินชีวิต และเสริมสร้างพัฒนาให้ประเทศชาติมีความมั่นคงเจริญรุ่งเรืองสืบต่อไป ขอความร่วมมือเผยแพร่และประชาสัมพันธ์คุณธรรม ๔ ประการ ดังกล่าวต่อไปด้วย ซึ่งสำนักนายกรัฐมนตรีได้มีหนังสือที่ นร ๑๔๐๑/ว ๓๙๖๐ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๕ แจ้งเวียนให้หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บริหารรัฐวิสาหกิจในกำกับสำนักนายกรัฐมนตรี และ กอ.รมน. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์คุณธรรม ๔ ประการดังกล่าวต่อไปด้วยแล้ว

สำหรับกฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ในวารสารข้าราชการฉบับนี้ ขอเสนอเรื่องที่น่าสนใจ ดังนี้

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการควบคุมสัญญาเช่าซื้อและสัญญากู้ยืมเงินเพื่อชำระราคาบ้านที่ค้างชำระอยู่ เพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๕ และประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดสถาบันการเงินเพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

ตามที่พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๘ ตอน ๒๖ ก. วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการเป็นสถาบันการเงินเพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านตามมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ กระทรวงการคลังจึงกำหนดระเบียบและประกาศกระทรวงการคลังโดยแจ้งเวียนตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค. ๐๕๑๘.๓/ว ๕๐ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป ดังนี้

๑. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการควบคุมสัญญาเช่าซื้อและสัญญากู้ยืมเงินเพื่อชำระราคาบ้านที่ค้างชำระอยู่ เพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๕ เพื่ออนุวัติตามความในมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๕ กระทรวงการคลังจึงกำหนดระเบียบว่าด้วยการควบคุมสัญญาเช่าซื้อและสัญญากู้ยืมเงินเพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการควบคุมสัญญาเช่าซื้อ และสัญญากู้ยืมเงินเพื่อชำระราคาบ้านที่ค้างชำระอยู่ เพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๕”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่

วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการควบคุมสัญญาเช่าซื้อและสัญญากู้ยืมเงินเพื่อชำระราคาบ้านที่ค้างชำระอยู่เพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗

บรรดาระเบียบหรือข้อบังคับอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ให้ปลัดกระทรวงการคลังรักษาการตามระเบียบนี้

ข้อ ๕ สัญญาเช่าซื้อและสัญญากู้ยืมเงินเพื่อชำระราคาบ้านที่ค้างชำระอยู่ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ ให้ใช้ตามแบบของสถาบันการเงิน รัฐวิสาหกิจ สหกรณ์ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเคหะ หรือกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งกระทรวงการคลังประกาศกำหนดตามมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๖ การใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านที่ค้างชำระอยู่มาเบิกค่าเช่าบ้านห้ามมิให้มีการขยายวงดการผ่อนชำระเงินค่าเช่าซื้อหรือการผ่อนชำระเงินกู้

ข้อห้ามตามวรรคแรก ไม่ให้ใช้บังคับกรณีการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในสัญญาเช่าซื้อหรือสัญญากู้ยืมเงินเพื่อชำระราคาบ้านที่ค้างชำระอยู่ เนื่องจากธนาคารพาณิชย์ซึ่งกระทรวงการคลังประกาศกำหนด ตามมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๕ เพิ่มหรือลดอัตราดอกเบี้ยตามประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย

เรื่อง การกำหนดให้ธนาคารพาณิชย์ ปฏิบัติในเรื่องดอกเบี้ยและส่วนลด

๒. ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดสถาบันการเงินเพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๕ โดยกระทรวงการคลังอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเห็นควรยกเลิกประกาศกระทรวงการคลัง ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๒๗ เรื่อง กำหนดสถาบันการเงินเพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านและประกาศกระทรวงการคลัง ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ เรื่อง กำหนดสถาบันการเงินเพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน (เพิ่มเติม) และได้กำหนดสถาบันการเงินหรือรัฐวิสาหกิจหรือสหกรณ์ และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพื่อสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านขึ้นใหม่ ดังนี้

๑. ธนาคารพาณิชย์ ตามกฎหมายว่าด้วยธนาคารพาณิชย์

๒. รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเคหะ หรือดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงินเพื่อเช่าซื้อบ้านหรือผ่อนชำระราคาบ้าน

๓. สหกรณ์ที่จดทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์และมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเคหะ

๔. บริษัทบริหารสินทรัพย์ตามพระราชกำหนดบริษัทบริหารสินทรัพย์ พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งดำเนินกิจการรับซื้อหรือรับโอนสินทรัพย์ด้อยคุณภาพของสถาบันการเงิน ตามข้อ ๑

๕. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ □

ตอน คือน้ำใจ คือไมตรี คือพี่น้อง

’หวีชีพ

ชื่อเรื่องแฉัคนนี้ไม่ใช่จินตลีลาประกอบเพลงหรือละครเวที ที่สร้างความเพลิดเพลินเจริญตาเจริญใจให้ผู้ชมเคลิบเคลิ้มหรืออินกับบทบาทของศิลปิน แต่เป็นเรื่องราวจริงๆ ของวิถีคนในบ้านเมืองไทยยุคนี้ พ.ศ. นี้ ที่จะส่งผลกระทบโดยรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประเทศชาติ

จากวิกฤตทางเศรษฐกิจ อันมีผลพวงเชื่อมโยงไปถึงความเสื่อมทางด้านอื่นๆ ด้วย ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีบทบาทที่จะทำให้ชาติบ้านเมืองอยู่รอดและพัฒนาก้าวไกล ก็พยายามแสวงหาวิธีการในการบริหารประเทศให้มีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันในเวทีโลกและประชาชนเกิดความเชื่อถือศรัทธา โดยฟันธงลงไปว่า “การปฏิรูปราชการ” คือ กลไกหรือเส้นเลือดใหญ่ที่จะทำให้องคาพยพต่างๆ เจริญเติบโตต่อไป

การปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ จึงเป็นตัวเอกระดับมหภาคในการเร่งรัดให้ระบบราชการเป็นพาหนะนำพาให้ส่วนต่างๆ อื่นๆ ของชาติก้าวทันกระแสโลก ซึ่งได้ช่วยยุดติในการจัดโครงสร้างกระทรวงใหม่ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๔๕ ให้มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒๐ กระทรวง* ซึ่งการจัดกลุ่มภารกิจ

ใหม่ในกระทรวง เป็นการปรับรื้อโครงสร้างกิจการกิจงานและทรัพยากรที่กระจัดกระจายให้เป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน

การระดมพลังความคิด พลังใจ พลังกาย ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์งาน มดงาน หรือ ช้างงาน ก็เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องรักษา กฎ กติกา มารยาท มีน้ำใจนักกีฬา มีไมตรี มีความเป็นพี่น้อง มีความตั้งใจที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดสิ่งดีงาม ไม่ยึดติดกับอดีตและผลประโยชน์เฉพาะตัว ต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบ มีปณิธานที่จะสร้างชาติสร้างแผ่นดินให้เจริญรุ่งเรือง เมื่อทุกฝ่ายรู้จักสามัคคีและมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย รักษาผลประโยชน์ชาติร่วมกัน ไม่แก่งแย่งชิงดี เห็นแต่ผลประโยชน์ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ เช่นนี้ ประเทศไทยอันเป็นที่รักยิ่งของเราก็จะก้าวไกล เจริญวัฒนาถาวรอย่างไม่ต้องสงสัย จะได้ไม่ต้องค้นหาคำตอบ สุดท้ายว่า “แล้วจะร้องเพลงชาติไทยให้ใครฟัง”

เรื่องนี้สอนให้รู้ว่า : **รักน้องระคองพี่
ไม่มีหกล้มจำ**

*ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ และงานประชาสัมพันธ์ภายนอก สำนักงาน ก.พ.

ถ้าการมีบ้านสักหลังของคุณ

ต้องยุ่งยากขนาดนี้

3.5%

เราขอเสนอทางเข้าพิเศษ สำหรับคุณ

สินเชื่อเคหะอัตราดอกเบี้ยพิเศษ 3.5%

อัตราเงินกู้สำหรับซื้อบ้านใหม่/บ้านมือสอง/ปลูกสร้างบ้าน และ REFINANCE

ติดต่อสอบถามรายละเอียดที่ ธนาคารกรุงศรีอยุธยาทุกสาขา และฝ่ายสินเชื่อรายย่อย โทร. 0 2296 4323-29, 0 2296 4640-60
หรือส่วนบริการลูกค้าสัมพันธ์ โทร. 0 2296 3000 www.krungsri.com

*ปีที่ 1 คิดคงที่ 3.5% ปีที่ 2-3 คิด MLR -0.25% ต่อปี หลังจากนั้นคิด MLR
ธนาคารขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า



ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
ปักแผ่นเป็นแก่นสาร บริการเป็นกันเอง