

งานวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๕๔



ได้ร่วมพระบารมี
๖๔ พรรษา

ราชการเพื่อรอยยิ้ม
และมีความสุขของคนไทย

ISSN 01250906
9 770125 090002



วารสารข้าราชการ

ปีที่ 56 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-เมษายน 2554 www.ocsc.go.th

{จำขึ้นใจ}

<http://www.jumkunjai.com>

โครงการรณรงค์เผยแพร่เพื่อการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม
การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการรักษาจรรยาข้าราชการ
ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องให้ข้าราชการร่วมมือกัน
ประพฤติปฏิบัติตามคำถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

สำนักงาน ก.พ.

ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า
จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นแน่วแน่แก้ไขปัญหาของชาติ และประชาชน
และเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน
โดยยึดมั่นในหลักธรรมและความถูกต้องตลอดไป

ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี

ฉันรู้สึกโชคดีที่ได้เกิดมา สวมเครื่องแบบสมญาข้าราชการ
และได้ทำภาระหน้าที่สำคัญ รับผิดชอบเพื่อพ่อหลวงแห่งไทย
सानประโยชน์ของชาติและปวงประชา เหมือนคำสัตย์สัญญาที่มอบเอาไว้
ด้วยหลักการเลิศล้ำ หลักธรรมคำใจ ภาคภูมิในเกียรติยศศักดิ์ศรี
จะเดินตามรอยเท้าของพ่อด้วยความตั้งใจ จะเต็มเต็มความหมายข้าราชการที่ดี
มอบชีวิตทุ่มเทให้แผ่นดินนี้ ทำความดีเพื่อชาติไทย
สูงที่สุดของชีวิตคนหนึ่งคน ต้องพิสูจน์ว่าตนได้ทำอะไร
ด้วยสัจจะที่ฉันปฏิญาณให้ไป ฉันภูมิใจที่ทำตามได้จริง
(ทดแทนคุณให้พ่อหลวงและแผ่นดิน)

ยึดมั่นหัวใจ ในหลักเทียงธรรม รับผิดชอบต่อประชาชน ทุกคนเท่าเทียมกัน มั่นคงความดีตลอดไป
เมื่อเราถวายปฏิญาณคำสัตย์ สิ่งมีค่าและภาคภูมิใจของเรา คือ การนำเอาคำนั้นไปปฏิบัติ

เพื่อถวายแด่พ่อหลวงตามรอยพระยุคลบาท

จะมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อประชาชน และแก้ไขปัญหาของชาติ

เต็มกำลังและความสามารถที่มี ให้สมกับที่เกิดมาแล้วเป็นข้าราชการบริหาร

พร้อมเกียรติยศที่เราได้สวมเครื่องแบบสีทากี้ คือ

การได้ตอบแทนแผ่นดิน ด้วยคำว่า บริการ เรา คือ ข้าราชการ

ถวายสัตย์ - ปฏิบัติตาม - จำขึ้นใจ



พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๔

งานราชการนั้น เป็นงานส่วนรวม มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์
ของบ้านเมือง และประชาชนทุกคน. ผู้ปฏิบัติบริหารงานราชการ จึงต้อง
คำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ อย่างนี้ถึงบำเหน็จรางวัลหรือประโยชน์
เฉพาะตนให้มากนัก. มิฉะนั้นงานในหน้าที่จะบกพร่อง เกิดเป็นผลเสียหาย
แก่ตน แก่งานส่วนรวมของชาติได้. ขอให้ถือว่า การทำงานในหน้าที่
ได้สำเร็จสมบูรณ์ เป็นทั้งรางวัลและประโยชน์อันประเสริฐสุด เพราะจะทำให้
ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขและมั่นคง.

อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๔



พระวรวงศ์เธอ

ดร. มณฑาทิพย์

(สมเด็จพระญาณสังวร)

สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๕๔

วันข้าราชการพลเรือนกำหนดให้เป็นวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี ซึ่งเวียนมา
ถึงอีกครั้งหนึ่ง เป็นวันสำคัญวันหนึ่งของประเทศไทย เพราะข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่
ที่สำคัญต่อประเทศไทย เป็นหน้าที่ที่สืบเนื่องไม่มีช่วงว่างเว้นได้ และเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
กับพลเมืองของชาติทุกผู้ทุกคน ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือน มีหน้าที่จัดการ
เกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร เช่น เจ้าพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่อำเภอ แต่ละท่าน
ล้วนเป็นความสำคัญแก่ราษฎรทั้งนั้น ไม่รู้ ไม่เข้าใจเรื่องใด ที่พลเมืองต้องรู้ ต้องเข้าใจ
เพื่อไม่ปฏิบัติผิดกฎหมายก็ต้องไปศึกษาหาความรู้จากแต่ละท่าน ที่เป็นข้าราชการพลเรือน
ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนจึงเป็นผู้มีความสำคัญมาก ถ้าข้าราชการพลเรือนจะตระหนักใน
ความสำคัญของตนเอง ภูมิใจให้ถูกต้องตามความสำคัญของตน ความภูมิใจที่ถูกต้องนั้น
สำคัญ เช่นเดียวกับในทุกเรื่อง ความถูกต้องเป็นความสำคัญ ถ้าไม่มีความถูกต้องไม่ว่าจะ
ในเรื่องใด ความสำเร็จด้วยดีในแต่ละเรื่องนั้นย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ เหมือนผู้ที่ภูมิใจอย่างผิดๆ
ในความมีประโยชน์ของตน ย่อมเป็นเหตุให้เกิดการทำอานาจกับผู้จำเป็นต้องมาพึ่งพาอาศัย
ความภูมิใจอย่างถูกต้องจะเกิดผลไม่เหมือนกับความภูมิใจที่ไม่ถูกต้อง จะไม่มีการแสดง
อานาจให้เหนือกว่าผู้มาเกี่ยวข้องพึ่งพาทั้งหลาย ตรงกันข้ามจะมีเมตตาใจอย่างจริงใจ
ความรู้สึกภูมิใจในความมีประโยชน์ของตนอย่างถูกต้องนั่นเอง ที่จะทำให้สามารถประคับ
ประคองใจตนไม่ให้ตกอยู่ใต้อานาจของความโกรธ ความรำคาญ ความอวดดี ตลอดถึง
การวางอานาจเหนือผู้มาติดต่อกับข้าราชการพลเรือนทั้งหลาย และจะได้ไม่ต้อง
ตกอกตกใจหรือหงุดหงิดขุ่นเคือง แต่จะมีความสุขสบายใจ เพราะได้รับการต้อนรับอย่างดี
จากท่านผู้เป็นข้าราชการพลเรือน ที่รู้หน้าที่และภูมิใจในความสำคัญของตนอย่างถูกต้อง

ในโอกาสที่วันข้าราชการพลเรือนมาถึงอีกครั้งหนึ่ง ก็ขอฝากให้ท่านทั้งหลาย
ได้ช่วยกันอบรมใจตนเองให้รู้ค่าของตนอย่างถูกต้อง ต่อไป.

ขออนุโมทนาอำนาจพร

สาร
นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๕๔
วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔

รัฐบาลกำหนดให้วันที่ ๑ เมษายนของทุกปีเป็นวันข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการทุกคนตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตน ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักในการนำนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติ และความผาสุกของประชาชนเป็นสำคัญ ข้าราชการทุกคนจึงเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินภารกิจทั้งปวง เพื่อพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

พุทธศักราช ๒๕๕๔ นับเป็นปีมหามงคล เนื่องในโอกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเจริญพระชนมพรรษา ครบ ๗ รอบ ในวันที่ ๕ ธันวาคม ศกนี้ เพื่อถวายราชสักการะและแสดงความจงรักภักดี พสกนิกรทุกหมู่เหล่าจึงควรน้อมนำพระราชดำริสมาเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี มีความรักและความสามัคคี โดยเฉพาะข้าราชการจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน นำความผาสุกร่มเย็นมาสู่ประเทศชาติ และสร้างสรรค์แผ่นดินไทยให้มีความเจริญรุ่งเรืองมั่นคงสืบไป

ผมขอแสดงความยินดีกับข้าราชการทุกท่านที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๕๓ ซึ่งได้แสดงให้เห็นที่ประจักษ์ว่า เป็นข้าราชการที่มีความประพฤติและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มุ่งมั่นอุทิศตน เสียสละ ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็งจนประสบผลสำเร็จอย่างน่าภาคภูมิใจ และเป็นบุคคลต้นแบบให้ข้าราชการได้ประพฤติตนเป็นคนดีต่อไป

เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๕๔ ผมขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสากล ตลอดจนพระบารมีแห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ โปรดประทานพรให้เพื่อนข้าราชการทุกคนและครอบครัว ประสบความสุข ความเจริญ เพียบพร้อมด้วยกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญา เพื่อร่วมกันพัฒนาประเทศชาติให้ก้าวหน้า รุ่งเรืองสืบไป



(นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ)
นายกรัฐมนตรี

วารสารข้าราชการ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา

นายมนตรีกร กาญจนจิตรรา
นางบุษบา กรัยวิเชียร
นางสุชาดา รังสินนท์
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นายปรีชา นิศารัตน์

บรรณาธิการ

นางสาวนงนารท เพชรสม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางอัจฉรา วุริคุปต์

กองบรรณาธิการ

นายเอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นางชลิตา ไชติยกุล
นางสาวชรีรา ตีรกรวิเศษภักดี
นายศรัณย์ พรไพศาลดี
นางกอบเพชร หาญพัฒนาพาณิชย์
นางสาวพัสมน จารุรัตน์
นางวิจิตร มโนทัย
นายสุรพงษ์ มาลี
นายมาฆะ ภูจินดา
นายภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาต
นางสาวพุทธพร เค้าชาติชาย
นายพิชามุข เฟื่องทอง
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นางสาวจุฑาพิชญ์ สติรวิศาลกิจ
นางสาวบุญญาวัฒน์ กลัดทอง

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง

ออกแบบปกและจัดทำอาร์ตเวิร์ค

บจก. ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ
โทร 0-2895-3180-1

พิมพ์ที่

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

ติดต่อกองบรรณาธิการวารสาร ข้าราชการ

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

วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นฉบับวันข้าราชการพลเรือน 1 เมษายน และเพื่อน้อมรำลึกถึงพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 7 ที่ได้ทรงวางรากฐานระบบราชการพลเรือนไทย กว่า 83 ปี นับตั้งแต่พุทธศักราช 2471 จึงขอนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน และนำบรรยากาศของการจัดงานประจำปี 2554 บางส่วน โดยเฉพาะบรรยากาศของเวทีเสวนา “ข้าราชการไทยได้ร่วมพระบารมี” มาเล่าแก่ท่านผู้อ่าน เนื่องจากผู้ร่วมเสวนาแต่ละท่านล้วนแล้วแต่เป็นข้าราชการที่มีคุณูปการต่อระบบราชการ และมีนักแสดงซึ่งรับบทข้าราชการที่สามารถสวมวิญญาณข้าราชการได้อย่างสมจริงจากละครเรื่องคู่เคี้ยวร่วมในการเสวนาดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ในเล่มยังคงอัดแน่นไปด้วยเนื้อหาสาระที่หลากหลาย เช่น หลักในการปฏิบัติข้าราชการที่สำคัญ “หลักราชการ” บทพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 6 รายงานการศึกษาส่วนบุคคล ที่ได้รับรางวัลดีเด่นในหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาคราชการเพื่ออนาคต : กรณีศึกษาโครงสร้างอายุข้าราชการในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ บทความเรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับภาคราชการในต่างประเทศ” ซึ่งเป็นบทความตอนสุดท้ายที่นำเสนอต่อจากฉบับที่แล้ว ฉบับนี้เป็นตัวอย่างการปฏิรูประบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสมาพันธ์รัฐสวีเดนแลนด์ และประเทศสวีเดน เรื่อง ความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือนของประเทศอาเซียน ซึ่งในฉบับนี้เป็นตอนที่ 1 เป็นการนำเสนอของประเทศอินโดนีเซีย นอกจากนี้ยังได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับระบบคุณธรรมทั้งในส่วนของ “อำนาจดุลพินิจในการย้ายข้าราชการ” และ “สาระเกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม” รวมทั้งนำเสนอประเด็นการตอบคำถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับคอลัมน์ประจำทั้งสี่สาร เรื่องการสอบ กฏระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ และอุทาหรณ์ก่อนทำผิด ยังคงเป็นเนื้อหาสาระ ที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนข้าราชการเหมือนเช่นเคย ขอขอบคุณทุกท่านที่สนใจและได้กรุณาส่งบทความ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์มายังกองบรรณาธิการ สำหรับเพื่อนข้าราชการท่านใดมีข้อเสนอแนะ หรือมีบทความที่น่าสนใจกรุณาติดต่อกองบรรณาธิการตามที่อยู่ด้านล่าง และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

บรรณาธิการ

วัตถุประสงค์

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

โปสเตอร์

บทความ ข้อคิดเห็น และข้อเขียนต่าง ๆ ในวารสารข้าราชการ เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน มิใช่เป็นความคิดเห็นของสำนักงาน ก.พ.



บทความ



1

■ ทีมงาน สวพ.

เล่าเรื่องวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี 2554

สรุปสาระสำคัญของงานวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี 2554 และเล่าสู่กันฟังกับเวทีเสวนา “ข้าราชการไทยได้ร่มพระบารมี”

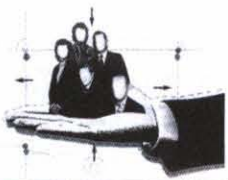


12

■ ทีมงาน สวพ.

ผลการวิจัยระบบราชการในอนาคต (ตอนที่ 4) : การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับ ภาคราชการในต่างประเทศ

ตัวอย่างการปฏิรูประบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสมาพันธ์รัฐสวีเดนแลนด์ และประเทศสวีเดน ซึ่งนำเสนอต่อจากฉบับที่แล้ว



7

■ วิฑูรย์ สิมะโชคดี

Green Industry ความชัดเจน กับ หลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล 10 ประการของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ข้าราชการ



26

■ ดร.ชนิษฐา สารพิมพ์

ความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรม ในราชการพลเรือนของประเทศอาเซียน และญี่ปุ่น เกาหลี (ตอนที่ 1)

มาตรการส่งเสริมคุณภาพการให้บริการและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการเชิงบวก ผ่านประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือน ของประเทศอินโดนีเซีย



9

■ นงนารด เพชรสม

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน ภาคราชการเพื่ออนาคต : กรณีศึกษา โครงสร้างอายุข้าราชการในกรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการ

การเสนอแนวทางสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอันเนื่องมาจากโครงสร้างอายุข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มสูงอายุ ผ่านกรณีศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

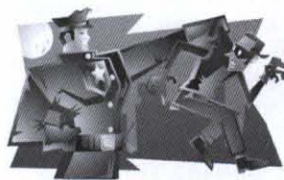




31

■ ดร.มาฆะ ภูจินดา

สหภาพข้าราชการ : ต้นแบบสหภาพแรงงานในประเทศไทย
การเตรียมการเพื่อรองรับการดำเนินการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนที่พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ... มีผลบังคับใช้ผ่านต้นแบบการจัดตั้งสหภาพแรงงานของประเทศไทย



41

■ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สาระเกี่ยวกับคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สรุปสาระสำคัญของบทบาทการทำงานของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อการรักษาประโยชน์ของทางราชการและให้ความคุ้มครองรักษาความเป็นธรรมแก่ข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551



34

■ สุรัชชัย รัตนกรกุล

อำนาจดุลพินิจในการย้ายข้าราชการ

ข้อเสนอแนวทางการออกคำสั่งย้ายข้าราชการตามระบบคุณธรรม (Merit System) เพื่อแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์และการฟ้องคดีของข้าราชการต่อศาลปกครอง



47

■ ทิมงาน สวพ.

ถาม-ตอบ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตอนที่ 1)

รวบรวมสารพันปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตาม ว 20/2552 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ



คอลัมน์ประจำ



49

■ เหมวดี บรรเทา

สื่อสารเรื่องการสอบ

การสอบแข่งขันเพื่อขอรับทุนรัฐบาลสำหรับผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาในประเทศ ประจำปี 2554



57

■ เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

กรณีตัวอย่างที่ไม่สมควรนำมาเป็นแบบอย่าง สำหรับการสนับสนุนกิจการของครอบครัวที่นำไปสู่โทษทางวินัย



51

■ พิชรา เพ็ชรทวี

กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้

มาตรการในการคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการในการสืบสวนสอบสวนทางวินัย



60

■ บัณฑิต ล้ำซ้ำ

คมวาทะ

ธรรมมาภิบาลกับบทบาทของผู้บริหาร



54

■ สุทธิพร ลิมศิลา

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

จะอย่างไรเมื่อต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น





เล่าเรื่องวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี 2554

ที่มงาน สวพ.*

และแล้ววันข้าราชการพลเรือนก็ได้เวียนมา
ถึงอีกครั้ง วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงขอเสนอเรื่องราว
เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดงานวันข้าราชการ
พลเรือน และบรรยากาศของการจัดงานบางส่วน โดย
เฉพาะบรรยากาศของเวทีเสวนา “ข้าราชการไทย
ได้รับพระบรมราชโองการ” มาเล่าสู่กัน เนื่องจากผู้ร่วมเสวนา
แต่ละท่านล้วนแล้วแต่เป็นข้าราชการที่มีคุณูปการต่อ
ระบบราชการได้อุทิศตนในแวดวงราชการจนเป็นที่
ประจักษ์ นอกจากผู้เป็นต้นแบบของข้าราชการแล้ว
ยังมีนักแสดงซึ่งรับบทข้าราชการที่สามารถสวม
วิญญาณข้าราชการได้อย่างสมจริงจากละครเรื่อง
คู่เดือดมาร่วมเสวนาด้วย

ที่มาของการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ซึ่ง
ได้กำหนดให้จัดทุกปี ในวันที่ 1 เมษายน นั้น เริ่มต้น

ตั้งแต่ปี 2522 มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงกตเวทิตา
คุณสำนักในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระ
ปกเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 7 ผู้ทรงวางรากฐาน
ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก คือ พระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ซึ่งมี
ผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2471 ดังนั้น จึง
ถือว่าวันที่ 1 เมษายนของทุกปี เป็น “วันข้าราชการ
พลเรือน” ซึ่งปีนี้นับเป็นปีที่ 33 ของการจัดงาน
เนื่องในโอกาสดังกล่าว

การจัดงานวันข้าราชการพลเรือนในแต่ละปี
ที่ผ่านมา กระทรวงต่าง ๆ จะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน
เป็นเจ้าภาพ โดยในปี 2554 นี้ มีกระทรวงเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน
กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงมหาดไทย ได้ร่วมกัน

* สำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

เป็นเจ้าภาพจัดงานภายใต้หัวข้อ “**ได้ร่วมพระบารมี 84 พรรษา ราชการเพื่อรอยยิ้ม และความสุขของคนไทย**” เพื่อร่วมเป็นโครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554

สำหรับกิจกรรมสำคัญที่จัดในงานวันข้าราชการพลเรือน ประจำปีนี้ (พ.ศ. 2554) มี อาทิเช่น การอัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระวรวงศ์มคตของสมเด็จพระสังฆราช และสาร์นายกรัฐมนตรี เผยแพร่ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย พิธีทำบุญตักบาตร พิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น การจัดนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 84 พรรษา ภายใต้กรอบแนวคิด “ข้าราชการพลเรือนกับการรับใช้เบื้องพระยุคลบาท ผ่านโครงการพระราชดำริเพื่อความสุขและรอยยิ้มของคนไทย” การแสดงและดนตรี การแข่งขันกีฬา และกิจกรรมในส่วนภูมิภาค และมี



การปาฐกถา อภิปราย สัมมนา และการเสวนาในหัวข้อ เรื่อง “ข้าราชการไทยได้ร่วมพระบารมี” เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2554 ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ จึงขอสรุปข้อคิดและแง่มุมดีๆ นำมาเล่าต่อ แบบเกาะติดขอบเวทีเสวนา 3 ชั่วโมงเต็ม โดยมีผู้ร่วมเสวนา 4 ท่าน ที่ถ่ายภาพร่วมกับฝ่ายบริหารของสำนักงาน

ก.พ. ดังภาพซ้ายมือ ได้แก่ ม.ล.ปนัดดา ดิสกุล ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ นายแพทย์กิติภูมิ จุฑาสmidt ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูสิงห์ นางจรีไถ่สกุล คุณครูแห่งโรงเรียนภูเก็ตปัญญานุกูล นายณัฐวุฒิ สกิดใจ พระเอกชื่อดังที่รู้จักกันในนามป๊อ ณัฐวุฒิ และ ดร.สุรพงศ์ มาลี ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการเสวนา



เริ่มต้นกันด้วย ม.ล.ปนัดดา ดิสกุล ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีเกียรติประวัติดีเด่นมากมาย อาทิเช่น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น กระทรวงมหาดไทย ปี 2532 “คนดี ศรีสยาม” ปี 2549 รางวัล “สังข์เงิน” ปี 2552-2553 พอดตัวอย่างแห่งชาติ ปี 2550...ในฐานะนักบริหารที่มุ่งเน้นในเรื่องคุณธรรม ท่านผู้ว่าปนัดดาฯ มีแนวคิดในการทำงานว่า ในการทำงานตั้งแต่เริ่มรับราชการมา ท่านมองทุกคนเป็นญาติพี่น้อง เป็นเพื่อนร่วมชาติ ไม่ว่าจะรับราชการอยู่ที่ใด โดยยึดตามคำสอนของสมเด็จพระยุพราชดารงราชานุภาพที่ทรงสอนว่า “Be frank and fair, be kind and natural” คือ ให้ตรงไปตรงมา ยุติธรรม กรุณา เมตตา อารี และเป็นธรรมชาติ ฉะนั้นอะไรที่ไม่ใช่ธรรมชาติอย่าไปเอามาเป็นของตัวเอง และในการปฏิบัติหน้าที่นั้นให้มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อย่าได้ยกตนข่มผู้อื่น หยิ่งยะโสโอหัง สัมตวัตังกระแสพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

อานันทมหิดล รัชกาลที่ 8 ที่ทรงสอนให้รู้จักอ่อนน้อม ถ่อมตน เพราะคนเขาทำอะไรต่ออะไรสำเร็จกันมา มากมายแล้ว ตั้งแต่เรายังไม่เกิด



ผู้ร่วมเสวนาอีกท่านที่มีเกียรติประวัติเป็น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น (ครูทองคำ) ปี 2543 และ แพทย์ดีเด่นในชนบท ปี 2552 ผู้สร้างตำนานของหมอ ในถิ่นทุรกันดารแนวตะเข็บชายแดนประเทศกัมพูชา ได้แก่ นายแพทย์กิติ ภูมิ จุฑา สมิต แห่ง โรงพยาบาลกุสิงห์ อำเภอกุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็กจำนวน 30 เตียง รองรับ ผู้ป่วยนอกได้ประมาณวันละ 200 คน ส่วนผู้ป่วยใน แล้วแต่สภาพฤดูกาล โรงพยาบาลแห่งนี้มีแพทย์ประจำ 3 คน ทันตแพทย์ 1 คน แต่บางช่วงเวลาก็เหลือคุณหมอ อยู่คนเดียว เป็นทั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาล และ แพทย์ผู้รักษา คุณหมอกิติภูมิฯ กล่าวถึงแรงบันดาลใจ ในการเป็นข้าราชการ ได้ร่วมพระบารมีว่ามีอยู่ 2 ประการ คือ

- แรงบันดาลใจแรกเกิดขึ้นขณะเป็นนักศึกษา และมีโอกาสได้ฟังบทกวีของจิตร ภูมิศักดิ์ ที่ว่า “เพื่อ ลบคราบน้ำตาพระราชารัฐรักพันชาติ จักสู้ม้วยด้วย ทศวรรษ แม้ชีพใหม่มีเหมือนหวังอีกครั้งครัน จักน้อม พลีชีพนั้นเพื่อมวลชน” บทกวีดังกล่าวเป็นการ ถ่ายทอดให้เห็นถึงการยอมสละได้ทุกอย่างเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน

- แรงบันดาลใจประการที่ 2 คือ พระราช ดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม คือ “ขาดทุนคือกำไร” เมื่อได้ฟังแล้ว คุณหมอบอกว่า สามารถรับรู้และสัมผัสได้เลยว่านี่แหละ คือคำตอบที่คุณหมอต้องการว่า ทำไมต้องมาทำงาน อยู่ในชนบท ทำไมต้องมาทำงานในพื้นที่ทุรกันดาร เพราะว่าบางครั้งก็ตอบตัวเองไม่ได้ว่าเพราะอะไร แต่ เพราะว่าถ้ามีผู้ที่ยอมขาดทุน สังคมจึงจะดีขึ้น ในที่สุด ผู้ที่ยอมขาดทุน ก็จะได้กำไร ชีวิตดีขึ้น และได้ความสุข กลับคืนมา

คุณหมอเล่าว่าเป็นคนกรุงเทพฯ มาแต่กำเนิด ตอนที่มารับราชการที่จังหวัดศรีสะเกษใหม่ ๆ คิดว่าจะมาอยู่สัก 3 ปี แล้วจะกลับไปเรียนต่อ แต่พอ มาทำงานจริงในชนบทในที่ซึ่งขาดแคลนจริง ๆ ทำให้ สัมผัสได้ว่าตัวเองมีค่ามาก ซึ่งถ้าหากเทียบกับเมื่ออยู่ กรุงเทพฯ สถานที่ซึ่งมีหมอเป็นหมื่นคน คุณหมอก็ เป็นเพียงแค่มอคนหนึ่ง ในหมื่นคนเท่านั้น แต่ถ้าอยู่ ในชนบท หมอ 1 คน ต้องดูแลประชากรถึง 50,000 คน ซึ่งทำให้รู้สึกว่ามีค่ามาก ดังนั้น แม้ว่าจะงาน จะหนักแต่เมื่อนึกถึงว่า “การขาดทุนของเราก็คือกำไร ของสังคม” แล้วก็มีความตั้งใจทำงานต่อเนื่องมาได้ จนบัดนี้

สำหรับแรงบันดาลใจของข้าราชการได้ร่วม พระบารมีท่านนี้มีหลักยึดว่า “ในฐานะที่เป็นข้าราชการ ซึ่งทำงานต่างพระเนตรพระกรรณพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว ดังนั้นข้อธรรมะทุกข้อของพระราชอา ต้องเป็นข้อธรรมะของพวกข้าราชการด้วย ในหลวง ท่านเป็นพ่อของแผ่นดิน เราต้องทำหน้าที่การเป็นพ่อ ของแผ่นดินนี้ให้สมบูรณ์ตามข้อธรรมะของพระราชอา คือ พรหมวิหาร 4 คือ ต้องมีเมตตาต่อประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความสุข....ต้องมีกรุณาต่อประชาชน เพื่อให้ประชาชนพ้นทุกข์...ต้องมีมุทิตาต่อประชาชน คือ ดีใจกับเขาเมื่อเขาได้ดี ใครที่ทำได้ดีกว่าเรา

เราต้องยกย่องเชิดชู...ต้องมีอุเบกขา คือ ต้องไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นใคร.. และต้องสร้างความเป็นธรรมให้เกิดในสังคม เพื่อให้บริการประชาชน ดังนั้น โรงพยาบาลกุสินทร์จึงรับรักษาผู้ป่วยทุกคน ไม่มีการแบ่งแยกสี เพราะไม่ว่าจะสีไหนก็คนไทยด้วยกันทั้งสิ้น



ผู้ร่วมเสวนาที่มีความโดดเด่นอีกท่าน..เป็นคุณครูที่ทำงานเพื่อเด็กกลุ่มพิเศษ.. ครูจรี โกสกุล แห่งโรงเรียนกุเกิดปัญญาอนุกุล คุณครูมีความเชี่ยวชาญ และมีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการสอนสำหรับเด็ก ผู้บกพร่องทางร่างกาย เป็นที่รู้จักในวงกว้าง มีประจักษ์พยานจากโล่รางวัล “ครูดีเด่นแห่งชาติ” ปี 2551 โล่รางวัล “ผู้มีผลงานดีเด่น” ปี 2552 ระดับประเทศ โล่รางวัลตามรอยเกียรติยศของยอดครูผู้มีอุดมการณ์ และจิตวิญญาณครูระดับจังหวัด ปี 2553 และ “ครูดีในดวงใจ” ปี 2554 ระดับประเทศ

มีคำกล่าวที่ว่า “ชีวิตของคนเราไม่อาจเลือกเกิดได้ แต่อาจเลือกมีชีวิตตามความต้องการของตนเองได้” หากแต่ในโลกแห่งความเป็นจริง คนที่เกิดมาพร้อมกับกายภาพที่ไม่สมบูรณ์แล้ว ไม่อาจจะเลือกวิถีชีวิตตามคนปกติทั่วไปได้ ดังนั้น การศึกษาเรียนรู้ของเด็กกลุ่มพิเศษจึงได้มีการจัดตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะ เพื่อให้ผู้บกพร่องทางร่างกายได้สามารถเรียนรู้และดำรงชีพได้ตามศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งคุณครูจรีได้ทำงานด้านนี้มาเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นการทำงานด้วยใจรัก ต้องมอบความรัก ความเมตตาจากใจ ซึ่งกว่าจะถึงวันนี้ก็ผ่านอุปสรรคมากมายสำหรับแรงบันดาลใจสำคัญของคุณครูจรี เริ่มตั้งแต่การเลือกเรียนครุศาสตร์ วิชาเอกการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นผลมาจากคำสอนของคุณพ่อของคุณครูที่มักจะพูดเสมอว่า การทำงานเป็นข้าราชการของแผ่นดินเป็นข้าราชการใต้ร่มพระบารมีต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วงแรกๆ ของชีวิตราชการครู คุณครูยอมรับว่าแอบนอนร้องไห้ตลอด เพราะสื่อสารภาษามือกับเด็กๆ ไม่รู้เรื่อง แต่พอได้อ่านพบพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า “การทำงานเพื่อผู้พิการนั้นสำคัญยิ่ง ผู้พิการไม่อยากจะพิการอยากช่วยเหลือตนเองได้” ซึ่งถือเป็นแรงบันดาลใจให้คุณครูทุ่มเทฝึกฝน พัฒนา มุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำให้เด็กพิการสามารถอยู่ร่วมกับเด็กปกติได้ สามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เป็นภาระแก่สังคม ประกอบกับคุณครูเป็นคนชอบพัฒนาตนเองด้วยการลองผิดลองถูกไปเรื่อย ๆ จนทำให้ได้ค้นพบนวัตกรรมด้วยตัวเองในการใช้สื่อ นวัตกรรมในการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะเรียกว่านวัตกรรมใจต่อใจก็ว่าได้ เพราะเป็นการฝึกพัฒนาการพูดโดยใช้สื่อที่สำคัญคือ “ตัวครู” ในการดูรูปปาก การอ่านปาก เริ่มต้นจากที่นักเรียนพูดไม่ได้เลย จนทำให้สามารถพูดได้ ซึ่งถือว่าเป็นพลังใจก้าวแรก นอกจากนั้นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ผู้ปกครองที่มีลูกพิการพวกเขาเหล่านั้นต่างก็เจ็บปวดอยู่แล้ว จะทำอย่างไร

ที่จะช่วยให้เขาได้มีโอกาสอยู่กับลูกอย่างมีความสุขในการสอนของคุณครู คุณครูเล่าว่าจะเชิญผู้ปกครองมารับรู้สิ่งที่ดีๆ สิ่งทีประสบความสำเร็จก่อนเพื่อสร้างพลังใจให้ผู้ปกครอง ซึ่งผู้ปกครองก็ให้การตอบรับและให้ความร่วมมือด้วยดี แล้วจึงทำการฝึกสอนผู้ปกครองกับนักเรียนควบคู่กันไป ณ วันนี้นักเรียนหูหนวก ซึ่งเรียนกับคุณครูจรรยาสามารถเรียนจบปริญญาตรีและได้บรรจุเป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐหลายรุ่นแล้ว ซึ่งถือเป็นแรงบันดาลใจสำคัญที่ทำให้คุณครูจรรยา มีพลังในการขับเคลื่อนพัฒนาเด็กต่อไป



สุดท้ายเป็นผู้ร่วมเสวนาที่เป็นตัวแทนของภาคประชาชน ได้แก่ นายณัฐวุฒิ สกิดใจ นักแสดงผู้ซึ่งได้รับรางวัลต่างๆ มากมาย เช่น รางวัล STAR ENTERTAINMENT AWARDS 2005 สาขานักแสดงนำชายยอดเยี่ยม รางวัล STAR ENTERTAINMENT AWARDS 2006 สาขารางวัลขวัญใจนักข่าว (ชาย) รางวัล TOP AWARDS สาขาดาราดาวรุ่ง นักแสดงชายยอดเยี่ยม ประจำปี 2554 และรางวัลผู้ใช้ภาษาไทยดีเด่น โดยราชบัณฑิตยสถาน จากละครเรื่องสายน้ำสามชีวิต

จากมุมมองของคนนอกในฐานะ “ผู้ใช้บริการ” และในฐานะนักแสดงผู้ได้รับบทเป็นปลัดอำเภอ ผู้มุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาอำเภอของตนเองให้ประสบความสำเร็จ ให้ผู้คนกินดีอยู่ดีอย่างพอเพียง อยู่ได้อย่างไม่มีหนี้สิน จากบทละครเรื่องคู่เดือด ป๋อ ณัฐวุฒิเล่าให้ฟังว่า เขามาจากครอบครัวข้าราชการ คุณพ่อรับราชการเป็นที่ดินจังหวัด ขณะนี้เกษียณอายุราชการแล้ว ส่วนคุณแม่เป็นพยาบาล...เมื่อพูดถึงข้าราชการ จากประสบการณ์ตรงที่ได้เคยสัมผัส คือเห็นคุณพ่อเหนื่อยมาก เนื่องจากทำงานเกี่ยวกับที่ดินต้องมีผู้มาติดต่อมาก ทั้งเจ้าของรีสอร์ท ทั้งเรื่องป่าสงวน และเคยถูกสอบสวนถึง 6 ครั้ง แต่ไม่เคยต้องโทษใดๆ เลยแม้แต่ครั้งเดียว เพราะสามารถชี้แจงได้ถึงความซื่อตรงโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ และนี่คือความภาคภูมิใจของคุณป๋อต่อความซื่อสัตย์ของคุณพ่อ ซึ่งแม้ว่าจะต้องถูกย้ายบ่อยๆ แต่สุดท้ายแล้วสามารถอยู่ได้อย่างภาคภูมิใจจนเกษียณอายุราชการโดยไม่ต่างพร้อย เป็นตัวอย่างที่ดีที่เป็นความภาคภูมิใจสืบต่อถึงรุ่นลูกรุ่นหลานต่อไป

สุดท้ายเป็นข้อคิดที่ท่านผู้ร่วมเสวนาในครั้งนี้ได้ฝากไว้...

เริ่มด้วย ครูจรรยา ไก่สกุล ฝากทิ้งท้ายไว้ว่า “ในฐานะที่ครูเป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการ ขอเรียนคุณครูทุกคนให้ทำงานด้วยจิตวิญญาณความ เป็นครู ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำงานด้วยความเสียสละ การเสียสละถือเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการทำความดีตั้งพระราชดำริชของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ว่าครูที่ดีต้องมีคุณสมบัติ 4 ประการ ได้แก่

1. ครูต้องมีความรัก ความเมตตา ต้องรัก ลูกศิษย์เหมือนกับรักลูกของตนเอง
2. ครูต้องมีความเสียสละและอดทน
3. ครูต้องมีความประพฤติดี ไม่ใช่ทำดีเพื่อการ สร้างภาพ
4. ครูต้องประพฤติพร้อมถึงความดี ความรู้ ความสามารถ

ซึ่งพระราชดำรัสดังกล่าวเป็นหลักยึดในการทำงานมาโดยตลอด และจากผลการทำงานตามหลักการดังกล่าวได้ส่งผลให้เด็กนักเรียนหรือคนรอบข้างต่างมีความสุข ซึ่งทำให้คุณครูก็มีความสุขตามไปด้วย”

นายแพทย์กิติภูมิ จุฑาสमित ผากข้อคิดไว้ว่า ข้าราชการก็คือ ผู้ที่ทำการแทนพระราชา ซึ่งหลวงพ่อบัญญานันทภิกขุ เคยกล่าวว่า ราชา ถ้าดูในพระไตรปิฎกเป็นคำอุทาน คือ สมัยก่อนยังไม่มีราชาก็เลือกคนที่เหมาะสมขึ้นมาเป็นราชา พอทำความดี ประชาชนก็มีความสุข ซึ่งใจก็จะอุทานว่า ราชา ราชา ซึ่งเป็นคำที่แสดงความสุขใจ เพราะฉะนั้น ข้าราชการ ซึ่งมีหน้าที่แทนพระราชา ก็จะต้องมีหน้าที่ต้องทำให้ประชาชนชื่นใจด้วย

สุดท้าย คือ ท่านผู้ว่าราชการจังหวัด เชียงใหม่...ม.ล.ปนัดดา ดิสกุล ทั้งท้ายไว้ให้คิดต่อว่า “อาชีพข้าราชการไม่เหมือนอาชีพอื่น ไม่ร่ำรวย แต่มีเกียรติยศและได้รับการกล่าวขานถึงชั่วลูกชั่วหลาน สามารถสร้างความภาคภูมิใจให้กับวงศ์ตระกูลได้ ดังนั้นใครที่มีความพร้อมอยู่แล้วทั้งทางด้านครอบครัว ทางด้านฐานะ แล้ว เข้ามารับราชการก็ถือว่าเป็นผู้เสียสละ...ผมเคยพูดกับข้าราชการบรรจุใหม่ว่า เป็นข้าราชการต้องอดทน พบใครที่ไม่ถูกอกถูกใจให้ออดทน เย็นลง 4 โมงครึ่งเลิกงานแล้ว ให้กลับบ้านถึงบ้านจะเล็กไม่ใหญ่โตอะไร แต่เราก็มีข้าวกินไม่ได้ขอของของใคร อย่าไปประจบประแจงสอพลอให้วางตัวอย่างเหมาะสม เพราะเขาเหล่านั้นไม่ได้อยู่กับเราตลอดไป”

Green Industry

“ความซื่อตรง” กับ “หลักราชการ”



พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงพระราชทาน “หลักราชการ” ให้กับข้าราชการไทยนานเกือบ 100 ปีมาแล้ว พระองค์ทรงพระราชนิพนธ์ “หลักราชการ” โดยทรงพิมพ์พระราชทานแจกข้าราชการในการพระราชพิธีตะรุชะสังกรานต์ พระพุทธศักราช 2457 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2457 ว่า การเป็นข้าราชการมีแต่เพียงความรู้เท่านั้นไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมี “คุณวิเศษ” 10 ประการด้วย (วีรวิท คงศักดิ์, 2552)

“คุณวิเศษ” 10 ประการ ได้แก่ (1) ความสามารถ (2) ความเพียร (3) ความมีไหวพริบ (4) ความรู้เท่าถึงการณ์ (5) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (6) ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป (7) ความรู้จักนินยัสคน (8) ความรู้จักผ่อนผัน (9) ความมีหลักฐาน และ (10) ความจงรักภักดี

พระองค์ท่านได้ทรงอธิบายขยายความ “คุณวิเศษ” หรือ “หลักราชการ” ทั้ง 10 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่าผู้มีโอกาสเท่าๆ กัน

2) ความเพียร หมายถึง ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความลำบากและยากเย็นเพื่อจะข้ามความขัดข้องให้จงได้ โดยใช้ความวิริยภาพมิได้ลดหย่อน

3) ความมีไหวพริบ หมายถึง รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่า เมื่อมีเหตุเช่นนั้นจะต้องปฏิบัติกรอย่างนั้น เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดแก่กิจการทั่วไป และรีบทำการอันเห็นควรนั้นโดยฉับพลัน

4) ความรู้เท่าถึงการณ์ หมายถึง รู้จักปฏิบัติการอย่างไร จึงจะเหมาะสมแก่เวลา และอย่างไรที่ได้รับเหตุผลสม ถึงจะเป็นประโยชน์สูงสุด

5) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจกระทำการซึ่งได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

6) ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป หมายถึง ให้ประพฤติซื่อตรงต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนที่จะเชื่อถือได้

*ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

7) ความรู้จักนิตยคน เป็นข้อที่มีความสำคัญสำหรับผู้มีหน้าที่ติดต่อกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย

8) ความรู้จักผ่อนผัน หมายถึง ต้องเป็นผู้ที่รู้จักผ่อนสั้น ผ่อนยาว เมื่อใดควรตัดขาดและเมื่อใดควรโอนอ่อนหรือผ่อนผันได้ มิใช่แต่จะยึดถือหลักเกณฑ์หรือระเบียบอย่างเดียวซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียควรจะยืดหยุ่นได้

9) ความมีหลักฐาน ประกอบด้วย หลักสำคัญ 3 ประการ คือ มีบ้านอยู่เป็นที่ เป็นทาง มีครอบครัวอันมั่นคง และตั้งตนไว้ในที่ชอบ

10) ความจงรักภักดี หมายถึง ยอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

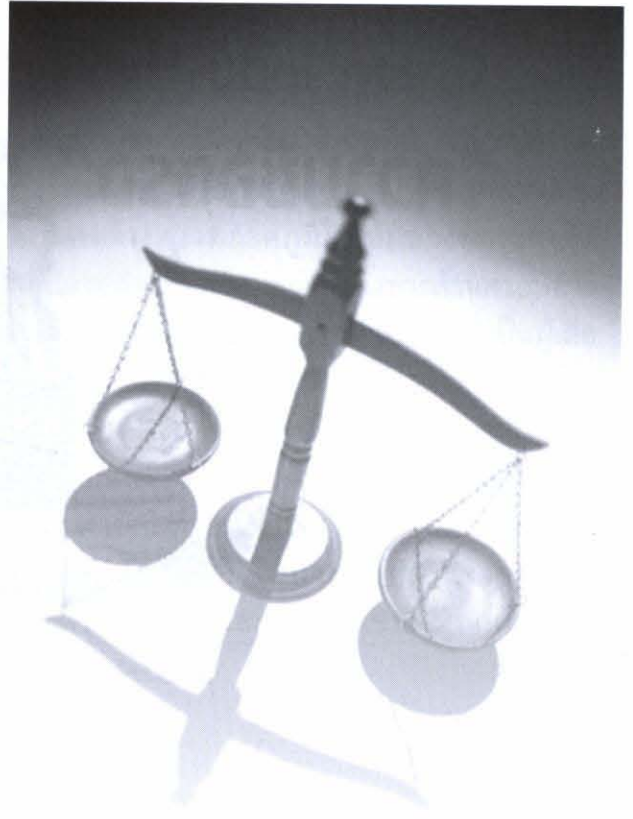
ใน “หลักธรรมาภิบาล” ดังกล่าวข้างต้นนั้น พระองค์ทรงกล่าวถึง “ความซื่อตรง” ถึง 2 ข้อ คือ “ความซื่อตรงต่อหน้าที่” และ “ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป”

“ความซื่อตรงต่อหน้าที่” หมายถึง ตั้งใจกระทำการ ซึ่งได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของตนนั้น โดยซื่อสัตย์สุจริต ใช้ความอุตสาหวิริยภาพเต็มสติกำลังของตน ด้วยความมุ่งมั่น ให้กิจการนั้นๆ บรรลุถึงซึ่งความสำเร็จโดยอาการอันงดงามที่สุดที่จะพึงมีหนทางจัดไปได้

“ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป” หมายถึง รักษาตนให้เป็นคนควรเขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้ โดยรักษา วาจาสัตย์ พูดอะไรเป็นมั่น ไม่เหินหันเปลี่ยนแปลง คำพูดไป เพื่อความสะดวกเฉพาะครั้ง 1 คราว 1”

เรื่องของ “ความซื่อตรง” จึงเป็นเรื่องที่มีการรณรงค์มานานร่วม 100 ปีแล้วในสังคมไทย

“ความซื่อตรง” จึงไม่ใช่ศัพท์ใหม่หรือคำที่เกิดขึ้นใหม่จากการแปลศัพท์ภาษาอังกฤษของคำว่า “Integrity” ซึ่งเพิ่งจะเริ่มคุ้นหูในแวดวงนักวิชาการและนักบริหารทั้งภาครัฐและภาคเอกชน



การที่ภาคเอกชนประกาศจุดยืนต่อต้านคอร์รัปชัน โดยสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยร่วมกับองค์กรเครือข่ายต่อต้านคอร์รัปชัน 21 องค์กร ร่วมกันจัดสัมมนา เรื่อง “ต่อต้านคอร์รัปชัน จุดเปลี่ยนประเทศไทย” เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2554 ที่ผ่านมานี้ จึงเป็นการตัดไฟแต่ต้นลมที่ตรงเป้าตรงประเด็นและร่วมสมัยทันการณ์อย่างยิ่งในขณะนี้

เรื่องนี้ข้าราชการก็ต้องหนักแน่นจริงจังและยืนหยัดต่อต้านคอร์รัปชันในทุกรูปแบบเช่นกันด้วย

“หลักธรรมาภิบาล 10 ประการ” และ “ความซื่อตรง” จึงมีความสำคัญยิ่งยวดต่อ “ข้าราชการ” ทุกหมู่เหล่าที่จะต้องยึดมั่นในจิตสำนึกและวิถีปฏิบัติจนเป็น “วัฒนธรรมที่ยั่งยืน” เพื่อเราจะได้รับใช้ชาติรับใช้แผ่นดินอย่างสมความภาคภูมิ **ครับผม!** D



รายงาน การศึกษาส่วนบุคคล

เรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐเพื่ออนาคต :
กรณีศึกษาโครงสร้างอายุข้าราชการในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ”



นงนารถ เพชรสม

วัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่องนี้ได้กำหนดไว้เป็น 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนในภาครัฐ ปัญหา และสาเหตุ รวมทั้งแนวโน้มปัญหาในการบริหารกำลังคนอันเนื่องมาจากโครงสร้างอายุข้าราชการในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และ (2) เพื่อเสนอแนะยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐ สำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหานั้นเนื่องมาจากโครงสร้างอายุข้าราชการในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยในการศึกษาเรื่องนี้ได้ใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ การศึกษาจากเอกสารต่างๆ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการพัฒนาสังคม

ผลการศึกษาโดยสรุป

1. ข้อมูลในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งให้เห็นว่า อายุเฉลี่ยและอายุมัธยฐานของข้าราชการไทย คือ 41 ปี เท่ากัน สำหรับอายุเฉลี่ยของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ คือ 47 ปี และอายุมัธยฐาน คือ

48 ปี และข้าราชการกลุ่มนี้จะเกษียณอายุพร้อม ๆ กัน เป็นจำนวนมากในอีก 5 - 10 ปีข้างหน้า ปัญหานี้เป็นปัญหาการขาดแคลนทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่จะสูญเสียไปเนื่องจากการจากไปของข้าราชการที่จะเกษียณอายุดังกล่าว ซึ่งไม่ได้เป็นปัญหาเฉพาะในระบบราชการไทยเท่านั้น แต่เป็นปัญหาระดับสากลที่ประเทศต่างๆ กำลังเผชิญอยู่เช่นเดียวกัน

2. สาเหตุของการมีอายุเฉลี่ยของข้าราชการในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสูง เกิดขึ้นจากสาเหตุที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ แม้ได้ชื่อว่าเป็นกรมตั้งใหม่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 แต่ในข้อเท็จจริง กรมนี้คือ กรมประชาสงเคราะห์เดิม และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในนี้ คือ อดีตข้าราชการที่เคยสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งมีอายุสูงอยู่เดิมแล้ว โดยสันนิษฐานได้ว่า ข้าราชการกลุ่มนี้คือผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 - 2507 และเมื่อเวลาผ่านไปเลย

มาจนถึงปัจจุบันจึงมีผลทำให้อายุเฉลี่ยของข้าราชการในกรมนี้สูง (2) มีการบรรจุข้าราชการเข้ารับราชการในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจำนวนน้อยมาก เนื่องจากต้องดำเนินการตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งเป็นการควบคุมจำนวนข้าราชการให้มีจำนวนเท่าที่จำเป็น (3) การที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจำนวนหนึ่งเป็นระดับสูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับคุณภาพและปริมาณงานที่สูงขึ้น ซึ่งต้องดำเนินการตามแนวทางการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการควบคุมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคคลในภาครัฐ โดยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้นำตำแหน่งระดับต่ำกว่ามาใช้ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จึงทำให้จำนวนตำแหน่งที่จะนำมาใช้บรรจุข้าราชการใหม่มีจำนวนน้อยลงมาก

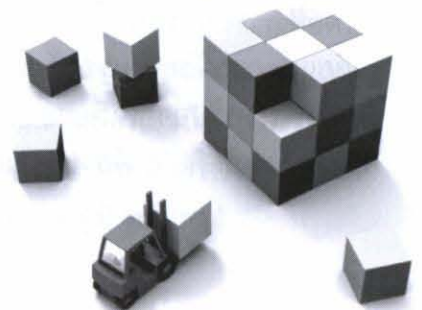
3. แนวโน้มการขาดแคลนข้าราชการที่จะเกิดจากการเกษียณอายุเป็นจำนวนมาก ทั้งที่ปฏิบัติงานในสายงานหลัก (ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม) และสายงานสนับสนุน (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป) นั้น เป็นช่องว่างที่เกิดขึ้นในเรื่องความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่จะสูญเสียไปจากการจากไปของกลุ่มคนดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ความเป็นไปได้ ความรุนแรงของปัญหานี้ ยังไม่รุนแรงนักในช่วง 5 ปีข้างหน้า หากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีการทบทวนบทบาทการปฏิบัติงานว่างานใดควรดำเนินการต่อไป งานใดควรยกเลิก งานใดควรดำเนินการเอง งานใดควรมอบให้หน่วยงานอื่นรับผิดชอบ หรือควรใช้การจ้างเหมา เป็นต้น และงานใดบ้างที่จะต้องใช้การดำเนินการร่วมกัน นอกจากนี้จะต้องพิจารณาว่า จะสามารถใช้เทคโนโลยีหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในลักษณะใดบ้างจึงจะเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือการรักษาคุณภาพมาตรฐานของงานที่รับผิดชอบได้ ก็จะทำให้ปริมาณงานลดลงได้ และความต้องการกำลังคนเพื่อรับผิดชอบงานก็ลดลงได้ด้วย การสูญเสียข้าราชการที่ปฏิบัติ

งานในทั้งสองสายงานจึงไม่ใช่ข้อกังวล แต่ความกังวลจะอยู่ที่การเตรียมสร้างผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน (Successor) มากกว่า

4. แนวทางแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากข้าราชการสูงอายุ ในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การแก้ไขหรือป้องกันปัญหานี้จำเป็นต้องอาศัยยุทธศาสตร์ทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค ซึ่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญมี 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์การทบทวนบทบาท ภารกิจ เพื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม (2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งด้านกำลังคน และ (3) ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการและสำนักงาน ก.พ. ในฐานะผู้รับผิดชอบการเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์กำลังคนภาครัฐ จะต้องร่วมมือกับดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว

4.1 ยุทธศาสตร์การทบทวนบทบาทภารกิจเพื่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

เป็นยุทธศาสตร์ที่จะช่วยให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกำหนดบทบาท ทิศทางและภารกิจที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งภารกิจนี้ต้องดำเนินงานตามมาตรการระยะสั้นและระยะยาว เช่น การติดตามประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดทำคู่มือ การให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการดำเนินงานเรื่องต่างๆ ที่กรมถ่ายโอนให้ท้องถิ่น การจัดประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการภาคประชาสังคม และเอกชน ภาคส่วนต่างๆ เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และการจัดทำแผนการปฏิบัติงานแบบหุ้นส่วน เป็นต้น





4.2 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งด้านกำลังคน

เป็นยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สามารถปฏิบัติงานไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ แม้กรรมนี้กำลังจะสูญเสียความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญงาน และทักษะอันเนื่องมาจากการเกษียณของกำลังคนเป็นจำนวนมาก ยุทธศาสตร์เรื่องนี้ต้องดำเนินการทั้งมาตรการระยะสั้นและระยะยาว (1) มาตรการระยะสั้นเป็นการจัดเก็บข้อมูล/การพัฒนาฐานข้อมูลด้านกำลังคน เช่น จำนวนข้าราชการในตำแหน่งประเภทต่างๆ ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการในสายงาน และระดับต่างๆ การเกษียณอายุของข้าราชการรายปี และภาพรวม 5 ปี หรือ 10 ปี ที่มีการจัดเก็บรวบรวมที่ทันสมัยอยู่เสมอ การจัดทำหลักเกณฑ์และแผนปฏิบัติการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการในกรม การสรรหาข้าราชการเชิงรุกเพื่อสร้างเลือดใหม่ การพัฒนาข้าราชการที่มีศักยภาพ (Young Talent) เป็นต้น สำหรับ (2) มาตรการระยะยาว เป็นมาตรการที่ต้องดำเนินการภายใน 3 - 5 ปี ได้แก่ การจัดทำแผนกำลังคนและแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Workforce Planning & Succession Planning) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนเพื่อให้มีกำลังคนสอดคล้อง (Align) กับเป้าประสงค์แผนงาน บทบาท ภารกิจของกรม

4.3 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับสถานการณ์ข้าราชการสูงอายุในภาคราชการ

ช่องว่างการขาดแคลนองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของในแต่ละสายงาน/ส่วนราชการที่จะเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากข้าราชการสูงอายุในส่วนราชการต่างๆ เกษียณอายุเป็นจำนวนมากนั้น เป็นเรื่องที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะผู้รับผิดชอบการเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ จะต้องนำมาเป็นตัวแปรสำคัญตัวแปรหนึ่งในการปรับปรุงข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2549 - 2551) ซึ่งกำลังจะสิ้นสุดการใช้บังคับ โดยการพิจารณาระดับความสูญเสียของกำลังคนมาประกอบการพิจารณาจัดสรรคืนตำแหน่งเกษียณอายุข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ ที่มีระดับความสูญเสียกำลังคนกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน และกำหนดเงื่อนไขที่จะต้องให้นำตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรคืนเหล่านี้ไปใช้ในการบรรจุข้าราชการใหม่ที่มีอายุน้อยเท่านั้น รวมถึงจะต้องเร่งศึกษา ทบทวน เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการว่า ตำแหน่งพนักงานราชการนี้ควรปฏิบัติหน้าที่ /งานในลักษณะใดจึงจะเหมาะสม เพื่อหาแนวทางสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเรื่องข้าราชการเกษียณอายุเป็นจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆ ต่อไป สำหรับในระยะยาว สำนักงาน ก.พ. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบำนาญเพื่อรองรับการสูญเสียข้าราชการที่จะเกษียณไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ในอีก 10 ปีข้างหน้าด้วย ■



ผลการวิจัยระบบราชการในอนาคต (ตอนที่4) : การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐในต่างประเทศ



ทีมงาน สวพ.*

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ถูกนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิรูประบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศซึ่งฉบับที่แล้วได้กล่าวไปแล้ว 3 ประเทศ ฉบับนี้จะเป็นกล่าวถึงการปฏิรูประบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของอีก 2 ประเทศที่เหลือ คือ สมาพันธรัฐสวิสเซอร์แลนด์ และสวีเดน

⇒ 4 การปฏิรูประบบราชการและ ข้าราชการในสมาพันธรัฐสวิสเซอร์แลนด์ (Swiss Confederation)

ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ หรือ สมาพันธรัฐสวิส (Swiss Confederation) มีพรมแดนติดกับประเทศเยอรมนี ฝรั่งเศส อิตาลี ออสเตรีย และลิกเตนสไตน์

4.1 การบริหารราชการ

ภาครัฐแห่งสมาพันธรัฐสวิสเป็นหนึ่งในภาคส่วนผู้ว่าจ้างแรงงานที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ โดยข้าราชการอยู่ในระบบประมาณ 37,000 คน การบริหารราชการของสวิสเซอร์แลนด์ประกอบด้วย 90 หน่วยงาน และ 7 กระทรวง

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสมาพันธรัฐมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการ

ทำงานของบุคลากรและการบริหารราชการ จึงให้ความสำคัญกับเครื่องมือทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ค่อนข้างมาก สภาสูงได้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลของสมาพันธรัฐ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ปี 2015 ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- เป็นองค์กรที่ทำงานในระดับสากล เป็นตลาดแรงงานที่น่าสนใจของแรงงานและเป็นตัวอย่างของนายจ้างที่ดี
- บุคลากรของภาครัฐต้องเป็นผู้ที่ทรงคุณค่า มุ่งเน้นความสำเร็จ เต็มไปด้วยพลังความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถที่หลากหลายและมีความรับผิดชอบ
- สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรของสมาพันธรัฐกับนายจ้างต่างดำเนินไปด้วยความเคารพ ซื่อสัตย์และเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน

*สำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

4.2 สำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่ง สมาพันธ์รัฐ (The Federal of Personnel : FOPER)

เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงการคลังของ
สมาพันธ์รัฐ มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 96 คน มีบทบาท
หน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
ในระดับสหพันธ์รัฐ ตลอดจนประสานงาน จัดฝึก
อบรม และเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ทรัพยากร
บุคคลในภาครัฐ รวมถึงเตรียมความพร้อมให้แก่
นักการเมืองและนักบริหารทรัพยากรบุคคลของสภา
สูงและให้คำปรึกษาแก่กระทรวงและสำนักงานต่าง ๆ
ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้แล้วสำนักงาน
ทรัพยากรบุคคลแห่งสมาพันธ์รัฐยังต้องทำหน้าที่ใน
การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการ
บริหารราชการของสมาพันธ์รัฐเพื่อใช้เป็นข้อมูลใน
การตั้งงบประมาณอีกด้วย

4.3 โครงสร้างของสำนักงานทรัพยากรบุคคล แห่งสมาพันธ์รัฐ ประกอบด้วย

หน่วยงานที่ 1 bases and product มีหน้าที่
รับผิดชอบ กระบวนการสรรหา การว่าจ้าง การ
ประเมินผล การจัดการความหลากหลาย การว่าจ้าง
สุขภาพ และความปลอดภัยในอุตสาหกรรม
การประเมินผลงาน การบริหารค่าจ้างเงินเดือน การ
เลิกจ้าง ดูแลเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลตามกฎหมาย
การตีความทางกฎหมาย การให้คำปรึกษาและ
เป็นช่องทางในการยื่นคำร้องต่าง ๆ และพัฒนา
ช่องทางตลาดแรงงานทั้งภายในและภายนอก

หน่วยงานที่ 2 ควบคุมดูแลทางการเงิน
และบริหารจัดการทางด้านทรัพยากรบุคคล โดยต้อง
รายงานต่อสภาสูงและสภา

หน่วยงานที่ 3 ดูแลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ให้แก่ กลุ่มนักบริหารระดับสูงและเฉพาะกลุ่มบุคคล
การจัดฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อกลยุทธ์แห่ง

สมาพันธ์รัฐ สร้างเครือข่ายและการถ่ายโอนความรู้
การอบรมวิชาชีพการเมืองและการวัดผลให้แก่
ราชการแห่งสหพันธ์รัฐ

หน่วยงานที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนการ
ทำงานของสำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่งสมาพันธ์รัฐ
และหน่วยงานอื่น ๆ และดูแลระบบฐานข้อมูลบุคคล
ของประเทศ

คณะกรรมการเพื่อการไกล่เกลี่ย (Conciliation commission) แห่งสมาพันธ์รัฐ

คณะกรรมการชุดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากการที่
พนักงานของสมาพันธ์รัฐไม่ได้รับความเป็นธรรมและ
ถูกกีดกันทางเพศ ซึ่งคณะกรรมการฯ จะทำงาน
ภายใต้กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคแห่ง
สมาพันธ์รัฐและผ่านการบริหารจัดการของสำนักงาน
ทรัพยากรบุคคลแห่งสมาพันธ์รัฐ

ทั้งนี้ พนักงานของสมาพันธ์รัฐสามารถร้อง
เรียนต่อคณะกรรมการโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการ
ยื่นคำร้องมาก่อนและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด
เมื่อมีการยื่นข้อร้องเรียนต่อคณะกรรมการฯ แล้ว
ต้องนำเสนอต่อประธานคณะกรรมการฯ เพื่อ
พิจารณาอนุมัติดำเนินการในขั้นตอนของการเจรจา
ต่อรองต่อไป

สำหรับสมาชิกของคณะกรรมการจะ
ประกอบด้วยตัวแทนทั้งจากนายจ้างและลูกจ้าง
จำนวน 10 คน ซึ่งต้องมีจำนวนสมาชิกและเพศ
เท่าๆ กัน โดยสำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่ง
สมาพันธ์รัฐจะเป็นผู้เลือกตัวแทนที่มาจากลูกจ้าง
และสภาสูงจะเป็นผู้ที่เลือกตัวแทนจากนายจ้าง ทั้งนี้
การทำงานของคณะกรรมการฯ จะยึดหลักความ
เป็นอิสระ เป็นกลางและเป็นธรรม

เป้าหมายและหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่งสหภาพรัฐ

สำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่งสหภาพรัฐดำเนินการตามเป้าหมายเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ดังนี้

1) เพื่อสรรค์สร้างเงื่อนไขในด้านต่างๆ ที่ตอบสนองต่อนโยบายการจัดการทรัพยากรบุคคลในอนาคตของสหพันธรัฐ

2) เพื่อให้คำปรึกษาแก่สหพันธรัฐในการนำเสนอเงื่อนไขการจ้างงานที่ตอบสนองต่อสังคมและสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้

3) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

4) เพื่อประสานงานและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายข้างต้น สำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่งสหภาพรัฐจึงมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดเตรียมกฎหมายและนโยบายทางด้านทรัพยากรบุคคลให้แก่สหพันธรัฐ

(2) พัฒนาระบบและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(3) ประสานงานและเชื่อมความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partner)

รัฐบาลสหพันธรัฐมีจำนวนข้าราชการอยู่ในระบบ 37,000 คนและในแต่ละรัฐและท้องถิ่นมีกฎหมายข้าราชการพลเรือนเป็นของตัวเองซึ่งส่งผล

ให้เกิดความหลากหลายตามเงื่อนไข

การทำงานในแต่ละส่วนราชการ

ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของ

ข้าราชการพลเรือน

จะอยู่ภายใต้พระราช

บัญญัติข้าราชการ

พลเรือน ปี 2000 ซึ่ง

ถูกบังคับใช้เมื่อวันที่

20 มกราคม ปี ค.ศ.

2002 โดยกฎหมาย

ฉบับนี้ทำให้เกิด

มาตรฐานตำแหน่ง

งานของข้าราชการ

พลเรือน และตาม

กฎหมายฉบับนี้ได้

มอบสิทธิให้แก่

ข้าราชการด้วยการหยุดงานเพื่อเรียกร้องความ

ชอบธรรม รวมถึงต้องได้รับค่าตอบแทนตามผล

การปฏิบัติงาน

รัฐเจนีวา (Geneva) และวอด (Vaud) เท่านั้น

ที่มีข้าราชการมีสัญญาจ้างตลอดชีวิต เหมือนกับ

ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ฝรั่งเศส เยอรมันและ

ออสเตรีย ส่วนใหญ่แล้วข้าราชการของรัฐและส่วน

ท้องถิ่นอื่นๆ จะมีระยะเวลาต่อสัญญาทุก 4 ปี ซึ่งใน

ปี ค.ศ.1990 รัฐ Grison เป็นรัฐแรกที่ริเริ่มให้มีการ

ต่ออายุงานของข้าราชการและขยายผลไปสู่รัฐและ

ส่วนท้องถิ่นอีกหลายแห่ง

ความแตกต่างของรัฐและท้องถิ่นทำให้เกิด

รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่หลากหลาย ในระดับของ

สหพันธรัฐ การจ่ายตาม Merit ของสวิตเซอร์แลนด์

เพิ่มขึ้น 4.1 ถึง 6 เปอร์เซ็นต์และจะได้รับโบนัสคิด

เป็น 12 เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนสำหรับผู้ที่มีผลการ

ปฏิบัติงานที่โดดเด่น ในกรณีที่การประเมินผลการ

ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ข้าราชการจะได้รับเงินเพิ่ม



ขึ้นอีก 3 เปอร์เซ็นต์ ในทางตรงกันข้าม กรณีของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพึงพอใจนั้นก็มิสิทธิถูกลดเงินเดือนได้เช่นกัน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารราชการ สำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่งสหพันธ์รัฐ (FOPER) มีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการระดับสูงเพื่อปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้าน และสนับสนุนเรื่องการฝึกอบรมให้แก่กระทรวงและหน่วยงานอื่นๆ

สหพันธ์รัฐได้มอบหมายให้ FOPER ดำเนินการโครงการต่างๆ ของส่วนกลางให้สำเร็จลุล่วง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่การบริหารของสหพันธ์รัฐและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ทำให้การบริหารงานของสหพันธ์รัฐเกิดความคล่องตัวและยืดหยุ่น ตลอดจนช่วยป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานหรือความเจ็บป่วยตามข้อกำหนดทางกฎหมายของสหพันธ์รัฐ รวมทั้งยังเป็นหน่วยนำในการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสหพันธ์รัฐอีกด้วย

4.4 หลักความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและหญิง

สภาแห่งสหพันธ์รัฐสวิสได้ก่อตั้งสำนักงานเพื่อความเสมอภาคทางเพศแห่งสหพันธ์รัฐ (The Federal Office for Gender Equality) ขึ้นในปี 1988 ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระทรวงมหาดไทยโดยมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและหญิง ลดการแบ่งแยกทางเพศที่จะเกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม

เงื่อนไขการทำงาน

ภาครัฐของสวีตเซอร์แลนด์มีลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างและน่าสนใจมากกว่าภาคส่วนอื่นๆ เครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการคือ วันหยุดของข้าราชการจะแตกต่างกันไปตามอายุ กล่าวคือ ผู้ที่อายุระหว่าง 20 - 49 ปีจะมีวันหยุด 4 สัปดาห์ต่อปี ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีและมีอายุระหว่าง 50 - 59 ปีจะมีจำนวนวันหยุดต่อปีคิดเป็น 5 สัปดาห์ ส่วนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปจะได้รับวันหยุด 6 สัปดาห์ต่อปี

การกำหนดอัตราค่าจ้างของสหพันธ์รัฐขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานของคุณค่า และสถานการณ์ในตลาดแรงงาน ส่วนการปรับค่าจ้างก็จะขึ้นอยู่กับความสำเร็จหรือผลงานของแต่ละบุคคล

⇨ 5 การปฏิรูประบบราชการและระบบข้าราชการในสวีเดน

สวีเดนเป็นประเทศรัฐสวัสดิการ มีความเข้มแข็งในทางเสรีนิยม และความต้องการความเท่าเทียมกันทางสังคม (ปัจจุบันมีนโยบายเพิ่มจำนวนข้าราชการหญิงระดับสูงในระบบราชการให้มากขึ้น) สวีเดนจึงมักอยู่ในอันดับต้นๆ ของดัชนีการพัฒนามนุษย์ขององค์การสหประชาชาติ

5.1 ระบบการบริหารราชการแผ่นดินของสวีเดน

การบริหารราชการแผ่นดินของสวีเดนนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การบริหารราชการส่วนกลาง แบ่งกลุ่มงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มงานด้านการเมือง และกลุ่มงานด้านการบริหาร

- กลุ่มงานด้านการเมือง หมายถึง หน่วยงานที่เป็นกระทรวง 13 กระทรวง และคณะผู้แทนถาวรจาก EU อีก 1 หน่วยงาน (ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป) กระทรวงต่างๆ มีหน้าที่ในการเสนอร่างกฎหมาย การออกระเบียบข้อบังคับทั่วไปในการบริหารงานของหน่วยราชการอิสระ การติดต่อสัมพันธ์กับต่างประเทศ การแต่งตั้งข้าราชการระดับบริหาร และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ที่ส่งถึงรัฐบาล

- กลุ่มงานด้านการบริหาร เป็นหน่วยงานบริหารราชการอิสระประมาณ 330 หน่วยงาน รับผิดชอบด้านการบริหารทั้งหมด ซึ่งในจำนวนนี้มีหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานกลาง (Central Agencies) ประมาณ 70 หน่วยงาน มีขอบข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งประเทศ

2) การบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น 2 เขต 20 มณฑล และ 290 เทศบาล รัฐบาลเป็นผู้แต่งตั้งผู้ว่าราชการมณฑล มีวาระ 6 ปี การบริหารใช้รูปแบบคณะกรรมการบริหารมณฑล ทำหน้าที่ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมณฑล โดยประสานนโยบายของส่วนกลางเท่านั้น เนื่องจากงานบริการส่วนมากเป็นของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

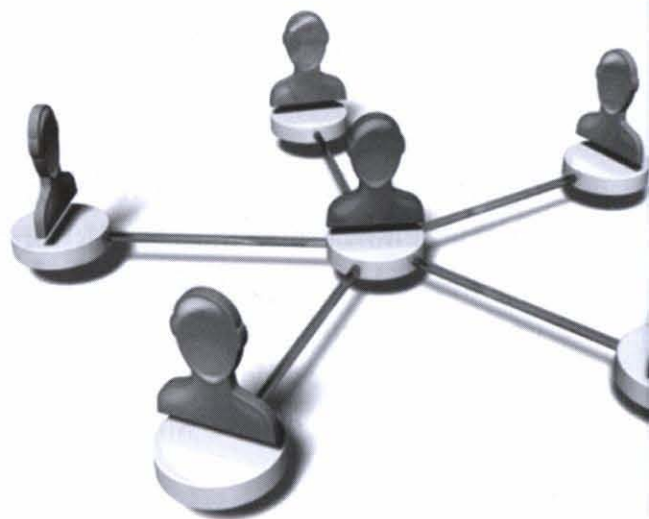
3) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับสภามณฑล และเทศบาล สภามณฑลมีหน้าที่ให้บริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในด้านอนามัยและสาธารณสุข รวมถึงการให้บริการในโรงพยาบาล การจัดการศึกษาบางประเภทและการฝึกอาชีพ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุข ซึ่งมีจำนวนมากกว่าข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บางมณฑลมีเจ้าหน้าที่ถึง 66,000 คน

เทศบาลนั้นเป็นหน่วยงานบริหารส่วนท้องถิ่นในระดับรองลงมา มี 290 เทศบาล โดยแต่ละเทศบาลมีสภาเทศบาล (Municipalities Council) ที่มาจาก

การเลือกตั้งของประชาชน อำนาจและหน้าที่ของเทศบาลเกี่ยวข้องกับบริการและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในแต่ละเทศบาล เช่น การให้การศึกษา (ระดับต่ำกว่ามหาวิทยาลัย) การบริการสังคม การวางผังเมือง การให้บริการด้านสาธารณสุขโรค การจัดการสิ่งแวดล้อม และการขนส่งสาธารณะ (ร่วมกับสภามณฑล) เป็นต้น สภาเทศบาลก็มีขนาดใหญ่พอๆ กับสภามณฑลเช่นกัน บางเทศบาลมีเจ้าหน้าที่ประจำถึง 56,000 คน

5.2 ระบบราชการของประเทศสวีเดนก่อนการปฏิรูป

เริ่มต้นระบบราชการมีขนาดใหญ่มาก และมีการทำงานเป็นรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศ โดยข้าราชการจากส่วนกลางรับมอบนโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ ทำให้การบริการประชาชนล่าช้า ทำงานไม่ต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนไปตามความผันผวนทางการเมือง ส่วนท้องถิ่นที่อยู่ห่างไกลมักไม่ได้รับความสนใจจากภาครัฐเท่าที่ควร ต่อมาเมื่อประเทศเริ่มพัฒนา ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ความต้องการของประชาชนเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ต้องการการบริการที่หลากหลาย มีคุณภาพ และเข้าถึงง่าย ในปี ค.ศ. 1982 จึงได้มีการปฏิรูปการทำงานของภาครัฐเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และการปฏิรูประบบราชการได้ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน



5.3 การปฏิรูประบบราชการในสวีเดน

การปฏิรูประบบราชการที่ต่อเนื่องทำให้ปัญหาในระบบราชการมีไม่มาก จึงมุ่งทำให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพทัดเทียมกับภาคเอกชนอยู่ตลอดเวลา และเพื่อให้ภาครัฐมีความสอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศที่จะมีขึ้นในอนาคต โดยการปฏิรูประบบราชการในสวีเดนสามารถสรุปได้เป็นช่วงเวลา ดังนี้

- ปี ค.ศ. 1984 เริ่มมีการผ่อนคลายนโยบาย และกระจายอำนาจให้การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น
- ปี ค.ศ. 1990 รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การผ่อนคลายนโยบาย การประสานกับต่างประเทศ และประกาศลดขนาดภาครัฐลงให้ได้ร้อยละ 10 ภายในระยะเวลา 3 ปี จัดความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนยุบรวมหน่วยงาน ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมปรับระบบงานเพื่อการรวมตัวกับสหภาพยุโรป ปรับปรุงกฎหมายด้วยรัฐบาลส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจน ปรับปรุงระบบการเงิน การบัญชี และการตรวจสอบ ให้อิสระในการปรับปรุงองค์กรส่วนท้องถิ่นและการบริหารงานของตนเองมากขึ้น
- ต้นทศวรรษที่ 1990 สวีเดนประสบปัญหาทางเศรษฐกิจมาก จึงมีการออกมาตรการต่างๆ เพื่อลดการขาดดุลงบประมาณและหนี้ของประเทศ มีการถ่ายโอนกิจการของรัฐให้เอกชนเป็นจำนวนมาก และเปิดให้มีการแข่งขันกันในธุรกิจโทรคมนาคมและไปรษณีย์กันอย่างมากมาย
- ปี ค.ศ. 1995 รัฐบาลมีนโยบายให้มีระบบนักบริหารระดับสูง เพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง
- ปี ค.ศ. 1998 มีการเสนอร่าง “Central Government Administration in the Citizen’s Service” โดยให้การบริหารราชการส่วนกลางยึดหลักนิติธรรม ประสิทธิภาพ และประชาธิปไตย

- ภายหลังจากปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา สวีเดนได้ดำเนินนโยบายปรับลดขนาดระบบราชการ และเน้นการกระจายอำนาจไปยังส่วนท้องถิ่นเรื่อยมา ปรับปรุงระบบค่าจ้างภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานระบบราชการ จำนวนกระทรวงต่างๆ และข้าราชการในส่วนกลางลดลงตามลำดับ ในขณะที่เขตมณฑลและเทศบาลมีขนาดใหญ่ขึ้น เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคมีจำนวนมากขึ้น

สรุปมาตรการปฏิรูประบบราชการสวีเดนมี 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างองค์กร สวีเดนได้ทำการยุบรวมเทศบาลให้มีจำนวนน้อยลง กระจายอำนาจและแบ่งความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นให้ชัดเจน และมีการพัฒนาปฏิรูปโครงสร้าง และกิจกรรมต่างๆ ในการบริหารราชการให้สอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ กับสวีเดนที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นในอนาคต

2) ระบบการบริหารงานบุคคลและคุณลักษณะของข้าราชการ แต่ละหน่วยงานมีการจัดทำสัญญาว่าจ้างผู้บริหารในระดับผู้อำนวยการ (Director – General) เพื่อให้หน่วยงานมีอิสระในการทำงานและมีการตรวจสอบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ มีการปรับปรุงระบบค่าจ้างเงินเดือนให้ยืดหยุ่นขึ้น โดยใช้การประเมินและพิจารณาเป็นรายบุคคลไปแทนการพิจารณาจากลำดับขั้น (Grades) และสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการบริหารที่เน้นความคิดในเชิงเศรษฐกิจ และการบริหารที่มุ่งหวังผลงาน

- การบริหารงานและระบบงบประมาณ มีการดำเนินการทดลอง “Free Municipality Experiment” โดยให้เทศบาลบางแห่งอยู่นอกกฎระเบียบของรัฐบาลกลางในด้านโครงสร้างการบริหารงานภายใน เช่น การว่าจ้างครู การบริหารโรงพยาบาล

การบริหารเรือนจำ เป็นต้น จนกระทั่งในปัจจุบันได้มีการกำหนดให้การบริหารส่วนท้องถิ่น และการให้บริการทางด้านสังคมสวัสดิการทั้งหมดเป็นความรับผิดชอบของเทศบาล รัฐบาลกลางให้อำนาจในการตัดสินใจแก่มณฑลและเทศบาลที่จะดำเนินการโดยอิสระ

- นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบันทึกกฎหมายและคำสั่งทุกฉบับไว้ในฐานข้อมูล ส่งผลให้กฎระเบียบลดจำนวนลงมากและต่ำสุดในรอบ 20 ปี

- จัดทำแนวทางในการออกกฎระเบียบ ซึ่งเน้นการประเมินผลกระทบในเชิงต้นทุนทางการบริหารและในทางเศรษฐกิจ โดยกำหนดให้หน่วยงานต่างๆ ทำการประเมินความจำเป็นของระเบียบต่างๆ ทุก 3 ปี ซึ่งทำให้ระเบียบการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารมณฑลทั้ง 20 แห่ง ลดลงไปมากกว่าครึ่ง

- ออกกฎหมาย 1990 Budget Bill ซึ่งให้ความสำคัญต่อการควบคุมงบประมาณอย่างเข้มงวดมากยิ่งขึ้น รวมทั้งจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้อยู่ภายใต้การคำนึงถึงการเป็นรัฐสวัสดิการที่ดีที่สุด การควบคุมงบประมาณจากส่วนกลางได้ลดความเข้มงวดลง เมื่อภายหลังส่วนท้องถิ่นสามารถเก็บภาษีเองได้

- มีการปรับรื้อระบบภาษีขนาดใหญ่ และลดกฎระเบียบการควบคุมทางการเงินและการเกษตร เพื่อการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน

- มีการจัดสรรเงินให้เทศบาลเป็นประเภทการจัดสรรให้เป็นการทั่วไป แทนการจัดสรรให้ตามความมุ่งหมายเป็นเรื่องๆ ไป เพื่อให้ระบบงบประมาณมีความคล่องตัวมากขึ้น

ผลของการปฏิรูประบบราชการ

1. ทำให้ระบบราชการสวีเดนมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกระชับหรือมีลักษณะแบนราบ (Flat Organization) กระทรวงมีขนาดเล็กกะทัดรัดมีการบริหารอิสระ



2. ระบบราชการมีการกระจายอำนาจไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงมากในด้านการให้บริการสังคมทุกเรื่อง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีขนาดใหญ่มาก

3. มีเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางน้อยลง (Lean staff) กระทรวงต่างๆ มีภารกิจเหลือภารกิจไม่มาก มีเฉพาะในด้านการเสนอกฎหมาย การออกกฎหมาย และระเบียบ ความสัมพันธ์กับต่างประเทศ การแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ที่ส่งถึงรัฐบาล จึงมีข้าราชการทั้งหมดประมาณ 3,000 คน (ไม่นับรวมหน่วยงานอิสระที่อยู่ส่วนกลาง และหน่วยงานภาคบริหาร เช่น ทหาร ตำรวจ)

5.4 ระบบข้าราชการพลเรือนและหน่วยงานที่ดูแลด้านการบริหารงานบุคคล

ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ของภาคราชการอยู่ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น จำนวนประมาณ 1,100,000 คนคิดเป็นร้อยละ 30 ของกำลังคนในตลาดแรงงานของทั้งประเทศ แต่หน่วยงานบริหารส่วนกลางทั้งกระทรวงและหน่วยงานอิสระมีขนาดเล็กมาก เนื่องจากการให้บริการประชาชนจะดำเนินการโดยหน่วยงานส่วนท้องถิ่น สวีเดนจึงไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐ รัฐบาลกลางเป็นผู้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนในระดับท้องถิ่นแต่ละมณฑลมีอำนาจที่จะกำหนดนโยบายแตกต่างกันไปแต่ก็มักจะสัมพันธ์กับนโยบาย



ของรัฐบาลกลาง และมีกระทรวงการคลังคอยดูแล
ด้านงบประมาณทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วน
ท้องถิ่น ดังนั้นระบบข้าราชการพลเรือนของสวีเดนจึง
แบ่งเป็น 2 ด้านสำคัญ คือ ด้านการกำหนดนโยบาย
และด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนด้านการปฏิบัติ
ก็จะเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ
กระทรวงหรือหน่วยงานอิสระจะมีส่วนงานที่ดูแลงาน
ด้านทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กร ระดับท้องถิ่น
งานด้านทรัพยากรมนุษย์จะอยู่ในความดูแลของแต่ละ
มณฑล

1) การกำหนดนโยบาย

รัฐบาลกลางจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐกลาง จาก
นั้นกระทรวงยุติธรรมจะเป็นผู้ออกนโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะภาวะ
ผู้นำในรัฐบาลกลาง การสรรหา การพัฒนาทักษะการ
บริหารและการบูรณาการ ผลการปฏิบัติงาน การ
โยกย้าย เงินเดือนและเงื่อนไขการว่าจ้าง

5.5 สมาคมการปกครองส่วนท้องถิ่นและ ภูมิภาคแห่งสวีเดน (The Swedish Association of Local Authorities and Regions : SALAR)

การปกครองส่วนท้องถิ่นและภูมิภาคของ
สวีเดนมีองค์กรที่ดูแลเทศบาล สภามณฑล และเขต
เรียกว่า SALAR มีหน้าที่และความรับผิดชอบ
สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่การปกครอง

ตนเองของท้องถิ่น รวมถึงพัฒนาประชาธิปไตยใน
ระดับภูมิภาคและท้องถิ่น เทศบาล สภามณฑล และ
เขตในสวีเดนทั้งหมดต่างเป็นสมาชิกของ SALAR การ
ดำเนินการได้รับเงินทุนมาจากการเสียภาษีประจำปี
ตามฐานภาษีของบรรดาสมาชิก จึงทำให้ความ
สัมพันธ์ของสมาคมฯ และรัฐบาลเป็นอิสระต่อกัน
เป้าหมายการทำงาน มี 3 ประการ ได้แก่ 1) ปกป้อง
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของสมาชิก 2) รวบรวมข่าวสาร
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ 3) สนับสนุนประชาธิปไตย
ของส่วนภูมิภาคและเขต

5.6 คุณลักษณะของข้าราชการในระบบ ราชการสวีเดน

ข้าราชการสวีเดนจะมีหลักการในการทำงาน
มุ่งเน้นภารกิจใน 4 มิติสำคัญ ได้แก่

- 1) การส่งมอบงานตามกรอบของ
กฎหมายและความยุติธรรม
- 2) การส่งมอบงานที่เป็นโครงสร้างพื้นฐาน
- 3) การส่งมอบงานบริการเชิงสวัสดิการ
(Welfare service) และการตอบสนองความต้องการ
ของประชาชนซึ่งจะกำหนดอยู่ในมติทางการเมือง
- 4) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าสำหรับภาษีที่
ประชาชนต้องเสีย (Value for tax money)

ปี 2003 รัฐบาลได้ประกาศถึงค่านิยมพื้นฐาน
ที่สำคัญที่ข้าราชการสวีเดนพึงมีคือ “ประชาธิปไตย
หลักนิติธรรม และความมีประสิทธิภาพ”

ในปี 2005 รัฐบาลเน้นความสำคัญของการ
ทำงานแบบข้ามภาคส่วน (Cross sector) โดยการ
เชื่อมโยงการทำงานซึ่งทำให้หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง
ได้ทำงานร่วมกันแบบข้ามกรมข้ามกระทรวง

ปี 2006 สภานายจ้าง ซึ่งเป็นที่รวมตัวของ
บรรดานายจ้างภาครัฐทั้งหมด ได้นำเอายุทธศาสตร์
ใหม่มากำหนดนโยบายของนายจ้างภาครัฐ ปี 2007-

2010 โดยมีหลักการพื้นฐานของยุทธศาสตร์นี้ว่าการเปลี่ยนแปลงมิใช่ข้อยกเว้น แต่ถือเป็นส่วนหนึ่งที่ยุทธศาสตร์แนบแน่นอยู่ในกิจกรรมการทำงานประจำวันของทุกหน่วยราชการโดยตอบสนองต่อข้อท้าทายได้แก่ ระบบราชการต้องสามารถหาทางออกที่ยืดหยุ่นภายในกรอบค่านิยมร่วมกันของข้าราชการ โลกยุคโลกาภิวัตน์และธุรกิจที่มีความยืดหยุ่นย่อมต้องการความเห็นพ้องต้องกันอย่างยืดหยุ่น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความเสมอภาค บุคลากรมีความหลากหลาย และมีการจัดสรรขีดสมรรถนะและทักษะอย่างทั่วถึงและยั่งยืน ภาวะผู้นำคือประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา และนโยบายของนายจ้างถือเป็นประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับภาวะผู้นำ

รัฐบาลสวีเดนจึงได้นำเสนอโครงการพัฒนาระบบราชการพลเรือน โดยรัฐบาลมีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างการบริหารรัฐกิจที่เรียกว่า Joined-up government มีหลักการสำคัญได้แก่ การมีกรรมกรชุดเดียว - จุดติดต่อจุดเดียว การมีกิจกรรมที่ถูกต้องนำไปสู่แนวทางที่ถูกต้อง มีนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และมีรายละเอียดอื่น ๆ เช่น การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ การมีหน่วยบริการใกล้กับประชาชน และภาคธุรกิจ มีโครงสร้างการบริหารงานและมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ มีการบริหารที่มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นไปหลายตามวัฒนธรรม ใช้ระบบการประเมินผลมากขึ้น การบังคับบัญชาชัดเจนมากขึ้น และมีระบบการติดตามผลที่ดียิ่งขึ้นสำหรับการบริหารรัฐกิจทั้งหมด เป็นต้น

การบริหารรัฐกิจแนว Joined-up government นี้ต้องการสร้างขีดสมรรถนะภายในระบบราชการให้มีความสามารถเชี่ยวชาญสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็เพิ่มมิติของการประสานงาน การทำงานร่วมกัน และการบูรณาการ จึงต้องการข้าราชการที่มีคุณลักษณะแบบใหม่ ดังนี้

- การเปลี่ยนแปลงบทบาท “ข้าราชการ” เป็นผู้พร้อมให้บริการประชาชน
- มีความรู้และทักษะที่มีความแตกต่างหลากหลาย
- มี “จริยธรรมร่วม” (A common ethic) และมี “จิตสาธารณะ” (Public ethos)
- มีความชำนาญเฉพาะด้านสูงและแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน
- มีความรู้ในด้านการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง
- มีการบริหารจัดการความรู้ที่พัฒนาสูงขึ้น (a developed KM)
- พัฒนาวิธีการและการสนับสนุนการสร้างขีดสมรรถนะ โดยเฉพาะสมรรถนะในการทำงานร่วมกัน
- เน้นการสร้างเสริมประสบการณ์ในการสร้างเครือข่ายนักวิชาชีพ
- มีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานทั้งในกระบวนการและกับหลากหลายกระบวนการ
- มีมุมมองและความเข้าใจในสากลโลก
- มีภาวะผู้นำ

ประเด็นที่ท้าทายด้านคุณลักษณะของข้าราชการสวีเดน

ผู้วิจัยพบว่าสิ่งที่ท้าทายและทำให้หน่วยงานและผู้รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคลภาครัฐของสวีเดนต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของข้าราชการสวีเดนมีอยู่ 5 ประการสำคัญ ได้แก่

- 1) การปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้างประชากรทำให้ประเทศสวีเดนก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing society) แม้สวีเดนจะได้ขยายเวลาการเกษียณอายุออกไปที่ 65 ปี แต่ภายในไม่กี่ปีข้างหน้าสวีเดนก็จะต้องเผชิญกับการมีข้าราชการที่เกษียณอายุออกไปจำนวนมาก หน่วยงานราชการของสวีเดนจะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อเตรียมรองรับต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น

• ความไม่นิยมเข้าทำงานภาครัฐของคนรุ่นใหม่ เนื่องจากภาพลักษณ์ของระบบราชการแบบเดิมไม่ดึงดูดใจ ในขณะที่ภาครัฐต้องการคนรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบเพื่อทดแทนบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุ ดังนั้น องค์กรภาครัฐของสวีเดนจึงพยายามสร้างภาพลักษณ์ความทันสมัย เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ เช่น มีนโยบายการรับบุคลากรใหม่จะต้องมุ่งรับคนอายุน้อย เข้าร่วมนิทรรศการต่างๆ เพื่อนำเสนอภาพลักษณ์องค์กร ให้นักศึกษามาฝึกงานในหน้าร้อน รับเด็กนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมาฝึกงาน เปิดโอกาสให้ชาวต่างชาติที่มาศึกษาต่อในสวีเดน โดยเฉพาะในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ และให้ใบอนุญาตเพื่อมาทำงานในสวีเดน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม บุคลากรรุ่นใหม่กลับนำมาซึ่งปัญหาใหม่เข้าสู่ระบบราชการด้วย “กรอบความคิดชุดใหม่” ซึ่งต่างจากคนรุ่นเก่า จึงทำให้เกิด “ช่องว่างระหว่างวัย” และค่านิยมของบุคลากรรุ่นใหม่ของภาครัฐสวีเดนพบว่าให้ความสำคัญกับส่วนรำน้อยลง ในขณะที่งานบริการภาครัฐต้องให้คุณค่ากับการบริการสาธารณะ ดังนั้น จึงได้มีการระบุในนโยบายการจ้างงานภาครัฐปี ค.ศ. 2007 ว่า จะมุ่งให้บุคลากรภาครัฐของสวีเดนยึดมั่นในคุณค่าร่วมกัน ได้แก่ ประชาธิปไตย และความเคารพต่อผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีทัศนคติในเชิงบวกต่อทุกคน มีมาตรฐานเดียวกัน ยึดหลักนิติธรรมและความมีประสิทธิภาพ ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการเหล่านั้นด้วยคุณภาพในระดับเดียวกันเช่นกัน

2) การรักษาจิตวิญญาณภาครัฐ (Government ethos) แม้นโยบายใหม่จะมุ่งเน้นการส่งเสริมบุคลากรให้ทำงานเพื่อตอบสนองแก่ผู้รับบริการมากขึ้น เหมือนกับแนวคิดแบบธุรกิจเอกชน แต่สวีเดนก็ไม่ต้องทำให้ข้าราชการทำงานแบบเอกชนจนเกินไป เนื่องจาก งานภาครัฐมี “ระบบคุณค่า” ที่ต่างจากภาคเอกชน กล่าวคือ งานภาครัฐต้องมุ่งเน้นความถูกต้องตามกฎหมายและคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้น การผสมผสานทางค่านิยมระหว่างการทำงานเชิงรุกเน้นผลสัมฤทธิ์แบบภาคเอกชน กับค่านิยมเพื่อความถูกต้องและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมแบบภาครัฐ จึงเป็นประเด็นที่ท้าทายอย่างยิ่ง

3) การสร้างระบบค่านิยมใหม่ กล่าวคือเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของ Joined-up government บุคลากรภาครัฐของสวีเดนจะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณลักษณะใหม่ๆ เช่น มีความยืดหยุ่นในทักษะและความรู้ความสามารถมากขึ้น วัฒนธรรมการทำงานแบบประสานงานข้ามหน่วยงาน ความริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมเพื่อจัดการกับปัญหาใหม่ๆ การทำงานในระดับสากล ค่านิยมแบบสากลนิยมมากขึ้น เป็นต้น

5.7 กระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของข้าราชการสวีเดน

ระบบตำแหน่ง (Position System) สวีเดนได้ปรับเปลี่ยนระบบตำแหน่งเป็นระบบ Position Based

ระบบการจ่ายค่าตอบแทน (Pay System)

ในประเทศสวีเดนนั้น โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนมีความแตกต่างจากประเทศอื่นๆ ในทวีปยุโรป เนื่องจากหน่วยงานราชการไม่มีการตั้งระดับเงินเดือน (Salary Scales) การจ่ายค่าตอบแทนของข้าราชการรายบุคคลปัจจุบันถูกตั้งไว้ให้ขึ้นอยู่กับภาระงาน เป็นระบบการจ่ายค่าตอบแทนรายบุคคล

(Individual Pay) ดังนั้น การประเมินค่างานจะไม่ถูกนำมาใช้ในประเทศสวีเดน การกำหนดข้อตกลงด้านต่าง ๆ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนของประเทศสวีเดน มีภาครัฐร่วมกันกำหนด 2 ส่วน ได้แก่ รัฐบาลส่วนกลาง จะมีส่วนให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน (Pay policy) ส่วนท้องถิ่น จะมีส่วนให้ความเห็นชอบกับการจ่ายค่าตอบแทนรายบุคคล (Individual pay)

การบริหารค่าตอบแทนรายบุคคล ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานของความยากของงานและความรับผิดชอบที่อยู่ในแต่ละบุคคล และผลการปฏิบัติงานและความต้องการในตลาดแรงงาน ส่วนระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ฯลฯ นั้น จะไม่ถูกนำมาเกี่ยวข้องกับการให้น้ำหนักของการจ่ายค่าตอบแทน

การสรรหาคัดเลือก (Recruitment)

รัฐบาลกลางมีหน้าที่สรรหาคัดเลือกแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการ (Director General) และในตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสอื่น ๆ (ในบางกรณี) ส่วนราชการมีหน้าที่สรรหาคัดเลือกข้าราชการประจำส่วนราชการได้เอง เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ได้แก่ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการประเมินผลงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด วุฒิการศึกษาไม่เป็นปัจจัยสำคัญ

กระบวนการสรรหาจะใช้การสรรหาระบบเปิด (Open Entry) มีหลายวิธีการ เช่น การสรรหาผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต (E-Recruitment) Walk-in Recruitment รับสมัครตามมหาวิทยาลัย ตามงานแสดงสินค้า สมัครผ่านระบบ WEB เป็นต้น ผู้สนใจตำแหน่งงานดังกล่าวสมัครได้ทั้งที่เป็นข้าราชการประจำหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก และใช้เกณฑ์ตัดสิน

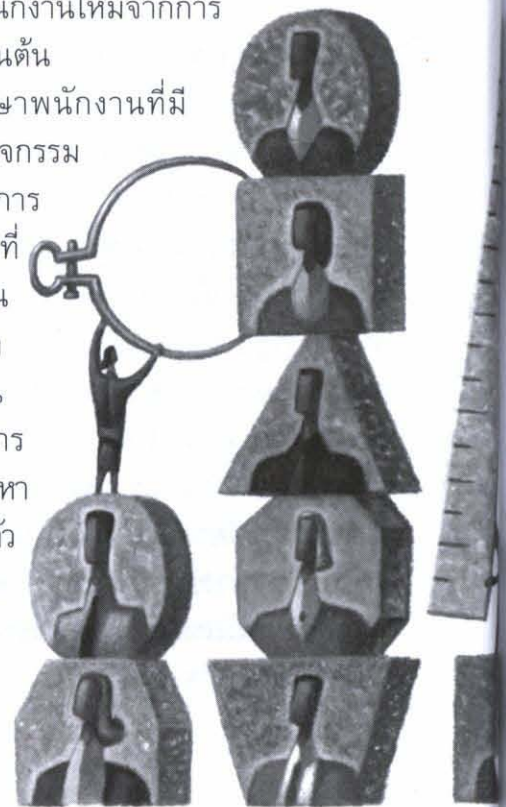
การคัดเลือกใช้เครื่องมือหลายรูปแบบ เช่น พิจารณาจากใบสมัคร สอบข้อเขียน โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมตามระดับตำแหน่ง ระดับบริหารอาจจะเพิ่มการคัดเลือกโดยการทดสอบสังเกตพฤติกรรมการบริหาร (การใช้ Assessment Center) และการสัมภาษณ์โดยผู้บริหารระดับสูง

การดึงดูดใจพนักงาน (Attractive employer)

หน่วยงานต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อให้เป็นนายจ้างที่ถูกเลือก (Employer of choice) เพื่อจูงใจให้มีคนรุ่นใหม่เข้ามาสมัครรับราชการ และรักษาพนักงานที่มีอยู่ไว้ด้วย โดยมีกิจกรรมและรูปแบบการดำเนินการหลายวิธี เช่น

- การดึงดูดคนภายนอก (Attract) โดยหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนสถาบันการศึกษา เข้าร่วมงานออกร้านแสดงสินค้า การเปิดโอกาสให้นักศึกษามีประสบการณ์ในองค์กร เช่น สมัครเข้าขอฝึกงานในช่วงปิดภาคเรียน ซึ่งจะสามารถคัดเลือกพนักงานใหม่จากการฝึกงานนี้ได้ด้วย เป็นต้น

- การรักษาพนักงานที่มีอยู่ไว้ (Retain) มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเปิดโอกาสให้ก่อนที่เขาจะได้รับจากที่อื่น การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว การสร้างกระบวนการสรรหาคัดเลือกและแนะนำตัว การติดตามผลการบรรจุแต่งตั้ง มีการสัมภาษณ์



หลังจากออกจาก สร้างความมั่นคงในการจ้างงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สร้างงานที่มีคุณค่า สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ให้ความเป็นอิสระและการตัดสินใจด้วยตนเอง กำหนดปริมาณงานที่เหมาะสม พัฒนาภาวะผู้นำ สนใจและเอาใจใส่พนักงานอย่างจริงจัง สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารและข้าราชการ เป็นต้น

การฝึกอบรม พัฒนา และการพัฒนาสายอาชีพ

รัฐบาลสวีเดนมุ่งเน้นการพัฒนาความก้าวหน้าหรือเติบโตของข้าราชการตามช่วงความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Stages) ของข้าราชการเป็นรายบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านค่าตอบแทนของรัฐ และเพื่อให้มั่นใจว่าข้าราชการจะมีคุณสมบัติ ด้านความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการในแต่ละตำแหน่ง และเหมาะสมกับช่วงอาชีพการปฏิบัติราชการ ข้าราชการตำแหน่งเดียวกันจะได้รับการพัฒนาในโปรแกรมเดียวกัน พัฒนาเป็นรายตำแหน่ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ข้าราชการจะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานตามสายอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของงาน ความเปลี่ยนแปลงของทิศทางเศรษฐกิจ และสังคม เตรียมความพร้อมทั้งปัจจุบันและอนาคต

ด้านการฝึกอบรมข้าราชการในส่วนภูมิภาค จะดำเนินการโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานรัฐที่ได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลาง

การโยกย้ายงาน (Rotation)

ข้าราชการจะขอโยกย้าย สลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นประโยชน์กับข้าราชการที่จะเปลี่ยนงานในหน่วยงานเดียวกันหรือย้ายระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ ได้ โดยการสมัครแข่งขันกับผู้สมัครอื่นตามกระบวนการสรรหาคัดเลือก

การออกจากราชการ (Retirement)

โดยทั่วไป การออกจากราชการของข้าราชการสวีเดนจะเป็นไปตามการสิ้นสุดสัญญาจ้าง และต่อสัญญาเพิ่มได้อีกหากมีความจำเป็นและมีผลงานเป็นที่พึงพอใจ การเกษียณอายุราชการเมื่อ อายุ 65 ปี แต่บางตำแหน่งที่ได้มีการว่าต่อสัญญาจ้าง ทำให้อาจมีข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 65 ปีปฏิบัติงานในบางหน่วยงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ(Quality of Worklife)

ประเทศสวีเดนได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชนมาก โดยเน้นการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของทุกวัย ถือเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการรักษาสุขภาพที่ดี และให้ความสำคัญกับชีวิตครอบครัวข้าราชการ โดยให้สิทธิการในการหยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรอย่างเท่าเทียมกันทั้งข้าราชการหญิงและชาย

ระบบการบริหารผู้บริหารระดับสูง

รัฐบาลต้องการให้ผู้บริหารส่วนราชการมีภาวะเป็นผู้นำที่มีความเพียบพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะที่จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ รวมทั้งสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่สุดด้วย

หน่วยงานของรัฐบาลกลางจึงเป็นผู้จัดทำคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งงานที่สรรหา เสนอรัฐมนตรีกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาเพิ่มเติมและเห็นชอบ ประกาศรับสมัครงาน ตำแหน่งดังกล่าวอย่างเปิดเผย ตามสื่อต่าง ๆ อย่างกว้างขวางเพื่อรับสมัครหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานมากที่สุด (ยกเว้นผู้บริหารระดับ County ที่นักการเมืองเป็นผู้แต่งตั้ง จะไม่เปิดกว้าง) ใช้เครื่องมือการคัดเลือก (Selection Tool) หลายอย่าง

ได้แก่ การคัดเลือกจากใบสมัคร การทดสอบการแสดง พฤติกรรมการบริหาร การสัมภาษณ์โดยรัฐมนตรี ประจำกระทรวงที่หน่วยงานอิสระนั้นสังกัดอยู่และผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง (เช่น จากกระทรวงการคลัง)

การกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหาร จะมีการ เจรจาต่อรองสภาพการจ้างเป็นรายบุคคล (Individual Pay) ทั้งอัตราเงินเดือน สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น รถประจำตำแหน่ง ค่าเดินทาง ระยะเวลาดำรง ตำแหน่ง (6, +3 ปี) เงินบำนาญ ข้อมูลสภาพการจ้าง ดังกล่าวถือเป็นข้อมูลเปิดเผย

ผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติหน้าที่ จะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและ เป้าหมาย ผลงานที่รัฐบาลกลางต้องการให้บรรลุผล และมีการติดตามประเมินผลงานตามระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน

5.8 สหภาพแรงงานสวีเดน

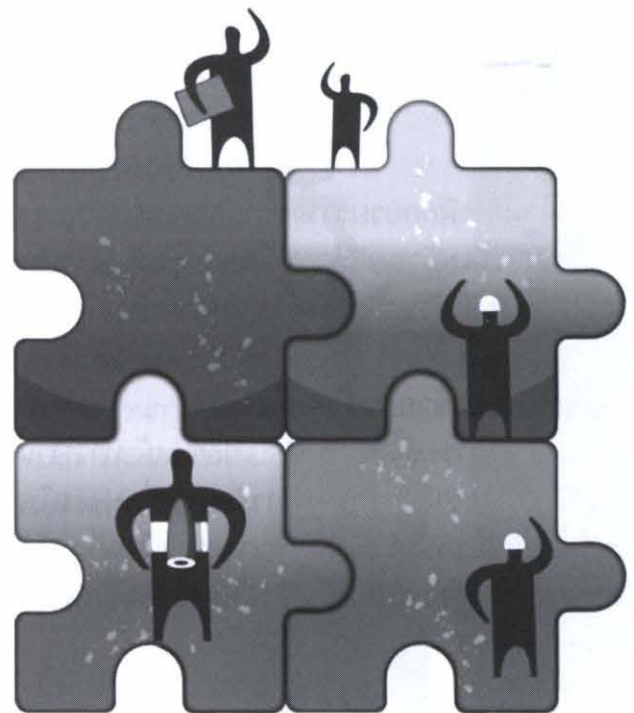
สหภาพแรงงานในสวีเดน มีหน้าที่ในการดูแล ลูกจ้าง เพื่อให้มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างมากขึ้น บทบาทของสหภาพแรงงานครอบคลุมถึงข้าราชการ/ ลูกจ้างที่อยู่ในหน่วยงานราชการ โดยในกรณีที่มี หน่วยงานราชการจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีความ สำคัญของหน่วยงาน จะต้องมีการปรึกษาหารือ เพื่อพิจารณาความเห็นชอบร่วมกับสหภาพแรงงาน ด้วย มีสหภาพ 3 สหภาพสำคัญที่เป็นแกนหลัก ได้แก่ Swedish Trade Union Confederation (LO) The Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) และ The Swedish Confederation of Professional Associations (SACO) ซึ่งจำแนกตาม อาชีพ และระดับการศึกษาของสมาชิก สหภาพที่ใหญ่ ที่สุดได้แก่ LO รองลงมา คือ TCO และสหภาพเล็ก ที่สุด ได้แก่ SACO เครือข่ายหนึ่งของ TCO นั้น คือ สหภาพข้าราชการสวีเดน ซึ่งเป็นสหภาพข้าราชการที่ ใหญ่ที่สุดของบุคลากรภาครัฐ โดยมีสมาชิกประมาณ

85,000 คน ใน 95 หน่วยงานราชการ สหภาพ ข้าราชการสวีเดนนั้น มีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งเพื่อ ปกป้องและสนับสนุนในเรื่องการเงิน สังคม และผล ประโยชน์ทางอาชีพของสมาชิก โดยมีบุคลากรทำงาน ในองค์การประมาณ 130 คนในพื้นที่ต่างๆ และส่วน กลาง ทำหน้าที่ดูแลและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ที่เกี่ยวกับสมาชิกของสหภาพ

สหภาพข้าราชการสวีเดน ทำหน้าที่เสนอ ปรับปรุงเงื่อนไขสภาพการจ้างของข้าราชการ ข้าราชการส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกของสหภาพ ข้าราชการสวีเดน

⇒ 6. สรุปบทเรียนที่ได้จากการศึกษา การปฏิรูประบบราชการในประเทศต่างๆ

จากการศึกษาการปฏิรูประบบราชการใน ประเทศต่างๆ ได้แก่ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ สวิสเซอร์แลนด์ และสวีเดน ผู้วิจัยได้สรุปบทเรียนที่ ได้เรียนรู้จากการปฏิรูประบบราชการในต่างประเทศ ทั้งหมดเพื่อประโยชน์ในการนำมาปรับประยุกต์ใช้ใน ระบบราชการของประเทศไทย ดังนี้



1) กระบวนการเปลี่ยนแปลงการบริหารระบบราชการ(Management change) ควรใช้เครื่องมือสอดแทรก (Intervention tools) หลายวิธีการ อย่างบูรณาการเพื่อพัฒนาองค์กระบบราชการ เช่น การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบราชการ การจัดโครงสร้างองค์การราชการใหม่ การกระจายอำนาจการบริหารจากรัฐบาลกลางไปยังหน่วยงานตัวแทนราชการ การบริหารบนฐานชี้ความ สามารถ การบริหารผลงาน การบริหารระบบค่าตอบแทน การบริหารผู้บริหารระดับสูง การบริหารการเปลี่ยนแปลง ฯลฯ

2) กระบวนการปฏิรูประบบราชการประการหนึ่งควรมีการกระจายการดำเนินการในเชิงพาณิชย์ให้ภาคเอกชนดำเนินการ ในขณะที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งทำหน้าที่เชิงพาณิชย์ก็ควรได้รับการทบทวนว่าจะต้องมีการทำงานแบบเอกชนหรือไม่ หากไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ควรขายให้เอกชนดำเนินการ หรือจัดตั้งให้เป็นบริษัทมหาชน เพื่อสร้างรัฐบาลในเชิงประกอบการ (Entrepreneurial Government)

3) การปฏิบัติงานราชการควรมีการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานงาน มีกระบวนการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และจัดทำสรุปรายงาน รวมทั้งมีการสนับสนุนงบประมาณหรือใช้มาตรการลงโทษหรือให้รางวัลแก่หน่วยงานและข้าราชการตามผลงาน

4) การปฏิรูประบบราชการให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การทำงานในระบบราชการต้องมีการเปิดเผย โปร่งใส หน่วยงานตรวจสอบต่างๆ สาธารณชน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต้องสามารถเรียกร้องให้ส่วนราชการเปิดเผยข้อมูลได้ หรือสามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นส่วนราชการจึงต้องเพิ่มเรื่องระบบการประชาสัมพันธ์ การจัดทำรายงานประจำปีเพื่อการเผยแพร่และการเปิดเผยข้อมูล

5) การปฏิรูประบบราชการควรมุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจไปให้ส่วนราชการในภูมิภาคหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น เพื่อให้หน่วยงานหรือประชาชนผู้รับบริการจากภาครัฐสามารถเข้าถึงการบริการได้โดยง่าย และข้าราชการในส่วนกลางมีภาระงานที่ลดน้อยลง ส่งผลให้การทำงานมีความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6) การปฏิรูประบบราชการควรมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีจำนวนน้อยลง และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากการกระจายอำนาจไปให้ส่วนราชการในภูมิภาคหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เจ้าหน้าที่ในส่วนกลางน้อยลง จึงส่งผลในทางบวกทำให้สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และข้าราชการในส่วนกลางมีการพัฒนาความสามารถมากขึ้น ต้องทำงานด้วยความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น (Multi-Skill) และต้องทำงานในหลายๆ หน้าที่

7) การปฏิรูประบบราชการควรมีทัศนภาพหรือวิสัยทัศน์ (Vision) เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของระบบราชการรูปแบบใหม่ที่ชัดเจน มีการเสริมสร้างความ เป็นนายจ้างที่ลูกจ้างเลือกเป็นอันดับต้น ๆ (Employer of Choice)

8) การปฏิรูประบบราชการต้องใช้ความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงของผู้นำประเทศที่เป็นแกนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติและวัฒนธรรมการทำงานของรัฐบาล และการยินยอมพร้อมใจของบุคคลในหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิรูประบบราชการประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เกิดผลเป็นรูปธรรม และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิรูประบบราชการอย่างสูงสุด

ความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรม ในราชการพลเรือนของประเทศไทย และ ญี่ปุ่น เกาหลี (ตอนที่ 1)



ดร. ขนิษฐา สารพิมพ์*

เมื่อปลายเดือน พฤษภาคม 2554 ที่ผ่านมา ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. โดยการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ได้จัดสัมมนาผู้บริหารและผู้แทนด้านการส่งเสริมจริยธรรมของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน จีน เกาหลี ญี่ปุ่น ในประเทศไทยครั้งแรกในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาภาววิถีการและกลยุทธ์ในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐให้เกิดผล และเพื่อพัฒนาบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการสนับสนุนเรื่องนี้แก่ประเทศสมาชิกอาเซียน โดยจัดขึ้นที่สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี และโรงแรมแกรนด์ เมอร์เคียว ฟอร์จูน ถนน

รัชดาภิเษก โดยมีผู้บริหารและผู้แทนจากประเทศอินโดนีเซีย ญี่ปุ่น เกาหลี ลาว มาเลเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และเวียดนาม รวมทั้งสิ้น 9 ประเทศ 11 คน

ในการสัมมนาดังกล่าว รศ.ดร. จุรี วิจิตรวาทการ ผู้อำนวยการศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม และเลขาธิการองค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย ได้กล่าวในการปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “Challenges of Ethical Promotion in Civil Service” ว่า ทำอย่างไรจึงจะลดระบบอุปถัมภ์ในราชการพลเรือนไทยลงได้ โครงสร้างทางสังคมและระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับผู้ถูกปกครองในอดีต หล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมค่านิยมของความเอื้อเพื่อ เมตตา กรุณา กับ ความกตัญญูและการตอบแทน ความท้าทายของระบบราชการไทย

*นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

มีหลายประการ โดยสรุปก็คือ ทำอย่างไร หัวหน้าส่วนราชการจึงจะตระหนักถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร การบังคับใช้กฎหมายก็เป็นเรื่องสำคัญ ในขณะที่เดียวกันนักส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมก็ต้องพยายามขยายความคิดให้เป็นที่ยอมรับให้ได้ การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในระหว่างส่วนราชการเป็นสิ่งจำเป็น ที่สำคัญเมื่อต้องตัดสินใจบนความขัดแย้งทางคุณธรรม ก็ควรต้องทำให้สาธารณะได้รับรู้ การเปิดเผยจะทำให้สาธารณะเข้าใจและให้การสนับสนุนการทำงาน หรือเป็นเกราะกำบังมิให้เกิดการละเมิดคุณธรรมจริยธรรม

สำหรับประเทศอาเซียนเพื่อนบ้านรวมทั้งญี่ปุ่นเกาหลีจะมีสภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริม รวมทั้งความท้าทายอย่างไร ปรากฏอยู่ในนำเสนอ Country paper ในหัวข้อเรื่อง The Challenges of Ethical Promotion work : Experiences of ASEAN Civil Service ซึ่งผู้เขียนจะนำเสนอที่ละประเทศดังนี้

ความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรมในสาธารณรัฐอินโดนีเซีย

ผู้แทนจากประเทศอินโดนีเซีย โดย Anie Ratna Santoso, Director of Personnel Bureau, National Civil Service Agency-Republic Of Indonesia และ Dyka Santi, International Cooperation Staff,

NCSA-Republic Of Indonesia กล่าวว่า อินโดนีเซียเป็นประเทศที่มีความหลากหลาย ความก้าวหน้าและการพัฒนาของรัฐได้รับการสนับสนุนจากหลายภาคส่วน รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและพลเมือง ราชการพลเรือนของอินโดนีเซียในทุกวิชาชีพและในการทำงานทุกส่วนถูกเรียกร้องให้เป็นแบบอย่าง ที่ดีของพลเมืองในสังคม ดังนั้น ทักษะคติและพฤติกรรมในการทำงานของข้าราชการพลเรือนจึงถูกกำหนดไว้ในกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งยังมีบทบัญญัติที่กว้างกว่าครอบคลุมอยู่ เช่น จริยธรรมในทางปรัชญา อย่างไรก็ตาม ในปี 2000 ต้นๆ ทักษะคติ พฤติกรรมและบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ ในการกระทำให้เป็นแบบอย่างที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ยังคงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากพบว่า ภาคราชการยังคงมีการคอร์รัปชัน ให้สินบน และมีความอ่อนด้อยในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ต่อมาในเดือนตุลาคม 2004 รัฐบาลอินโดนีเซียจึงได้ตกลงประกาศใช้กฎหมายข้อบังคับของราชการ เลขที่ 42/2004 ประกอบด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือนเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด มีความยุติธรรมและให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน





หน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง การบริหารและปฏิรูปราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน และสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลแห่งชาติ ร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาคในการส่งเสริมและเผยแพร่ประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยดำเนินการในเชิงการกล่อมเกลாதงสังคมในหลายรูปแบบ อย่างไรก็ตาม ในราชการอินโดนีเซียก็ยังคงเผชิญหน้ากับปัญหาที่ทำลายในเชิงการนำไปใช้หลายเรื่อง ซึ่งจะได้นำเสนอ และแลกเปลี่ยนมากล่าวถึงดังต่อไปนี้

รายละเอียดในประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือนในอินโดนีเซีย

ดังที่ได้ยึดหลักประสบการณ์ทางคุณธรรมใน เป็นกฎใช้บังคับพฤติกรรมมนุษย์ จริยธรรมจึง เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความจริงที่ซับซ้อนและ เกี่ยวข้องกับการลงโทษทางกฎหมาย ซึ่งทำให้ระดับ พื้นฐานแนวคิดทางคุณธรรมและวิธีการนำไปใช้มี ความเข้มงวดมากขึ้น ข้าราชการพลเรือนทุกคนใน อินโดนีเซียจะต้องยึดหลักปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน ทางจริยธรรม อันได้แก่ข้อบัญญัติทางศาสนา ความ ซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย ความคิดริเริ่ม ประสิทธิภาพผลต่าง ๆ แล้ว ยังมีประมวลจริยธรรมภายใต้ กฎหมายข้อบังคับของราชการ เลขที่ 42/2004 ซึ่ง ประกอบด้วย

1. ค่านิยมพื้นฐานสำหรับราชการพลเรือน
2. คำมั่นสัญญาของข้าราชการพลเรือนว่าจะ ต้องยึดมั่นในแนวทางทัศนคติและจริยธรรมเกี่ยวกับ
 - ก. จริยธรรมของหน่วยงานรัฐบาลและ ประเทศ
 - ข. จริยธรรมสำหรับองค์กร
 - ค. จริยธรรมของบุคคลและสังคม
 - ง. จริยธรรมระหว่างข้าราชการพลเรือน
3. การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
4. ข้อตกลงของประมวลจริยธรรมสำหรับใน ทุกหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับ บุคลิกภาพหรือลักษณะเฉพาะของหน่วยงานและ วิชาชีพในกลุ่มราชการพลเรือน

กลยุทธ์ในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการบังคับ ใช้ประมวลจริยธรรม คือการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง แต่ความจริงแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลยังคงได้รับการ วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความด้อยในประสิทธิภาพของ ข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐในการให้ บริการสาธารณะและในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของ สังคม

ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำไปใช้ของ ประมวลจริยธรรมในราชการพลเรือนของอินโดนีเซีย จึงมีการใช้บทลงโทษสำหรับผู้ละเมิดจริยธรรมภายใต้ กฎหมายข้อบังคับเลขที่ 42/2004 โดยแบ่งกลุ่มการ ลงโทษเป็นการเปิดเผยและไม่เปิดเผยทรัพย์สิน ซึ่งมี คณะกรรมการพิเศษตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาดำเนินคดีทาง จริยธรรมต่อผู้ละเมิดจริยธรรมในกรณีที่คดีมีความ ซับซ้อนต้องการวิเคราะห์และพิจารณา ภายใต้กฎหมาย ดังกล่าว คณะกรรมการสามารถตัดสินลงโทษผู้ละเมิด จริยธรรมในขั้นสุดท้าย โดยคณะกรรมการดังกล่าวจะ จัดตั้งขึ้นจากความเห็นชอบของสมาชิกในหน่วยงาน โดยมีสมาชิกจากหน่วยงานนั้นๆ อย่างน้อย 5 คน

การส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือน ของอินโดนีเซีย

ประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือน เป็นมาตรฐานการส่งเสริมคุณภาพการให้บริการและ ประสิทธิภาพการทำงานในทางบวกของประเทศ ทั้ง ยังป้องกันการเกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่ไม่เป็นมือ อาชีพของข้าราชการพลเรือน ดังนั้น การส่งเสริม จริยธรรมในราชการพลเรือนของอินโดนีเซียจึง มีแนวทางการส่งเสริมอย่างน้อยที่สุดในวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. กล่อมเกลาล้างคัมผ่านสื่อและเวทีที่หลากหลาย เช่น การสัมมนา การศึกษา และอบรม โดยเฉพาะการปฐมนิเทศข้าราชการพลเรือนเข้าใหม่ เชื่อม กับหลักสูตรปฏิรูประชาการของประเทศ
2. สร้างความร่วมมือในการบังคับใช้ประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือนระหว่างราชการส่วน กลางและส่วนภูมิภาค

โดยการส่งเสริมจริยธรรมดังกล่าวมีเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการให้บริการ

ประชาชนของข้าราชการพลเรือน เพื่อยกระดับการให้ บริการของหน่วยงานตามภารกิจหลักขององค์กร

2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน พร้อม ๆ กับ การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพและธรรมชาติของสถาบัน

3. เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความเป็นมือ อาชีพตามหลักวิชาชีพของประมวลจริยธรรมราชการ พลเรือน

ความท้าทายและก้าวต่อไปของการส่งเสริม จริยธรรมในอินโดนีเซีย

แม้ว่าประมวลจริยธรรมจะกลายเป็นมาตรฐาน หรือแนวทางการควบคุมพฤติกรรมในวิชาชีพ แต่ยังมี ข้อจำกัดบางอย่าง ได้แก่

1. ความไม่ชัดเจนในการประเมินสำหรับการ ลงโทษทางจริยธรรม : ตัวบ่งชี้สำหรับการลงโทษ ผู้ละเมิดจริยธรรมมักจะมี ความยุ่งยากในการวัดและ ตัดสินลงโทษ เงื่อนไขดังกล่าวเกิดจากความหลากหลายของคนในประเทศโดยเฉพาะความแตกต่างทาง วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ และประเด็นทางศาสนาที่ไม่ สามารถแก้ไขได้โดยใช้ประมวลจริยธรรม

2. ขาดแบบอย่างที่ดีจากผู้นำ : ผู้บริหารระดับ สูงยังไม่เป็นตัวอย่างที่ดีมากเพียงพอที่จะส่งเสริม ให้การปฏิบัติตามข้อบังคับประมวลจริยธรรมเป็นไป โดยง่ายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงเป็นปัญหา ในการสื่อสารและเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในหมู่ ข้าราชการพลเรือน

3. บางหน่วยงานมีบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวย การในบังคับใช้ประมวลจริยธรรม โดยเฉพาะหน่วยงาน ที่ให้บริการสาธารณะโดยตรงทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค



ข้อจำกัดที่ท้าทายดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อคุณภาพการให้บริการประชาชนของราชการ ดังนั้น สำหรับก้าวต่อไปในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการตัดสินลงโทษยิ่งขึ้นสำหรับการส่งเสริมจริยธรรมในอินโดนีเซีย โดยเริ่มจากการทบทวนและศึกษาวิจัยเพื่อการนำไปใช้ของประมวลจริยธรรม

บทสรุปจากประเทศอินโดนีเซีย ประมวลจริยธรรมมีความสำคัญในฐานะเป็นแนวทางปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการพลเรือน เนื่องจากข้าราชการพลเรือนเป็นบุคคลที่ประชาชนคาดหวังในการปรับปรุงและปฏิรูปด้วยตามแนวทางประชาธิปไตย และส่งผลต่อการทำงานของรัฐบาลในการให้บริการสาธารณะอย่างยั่งยืน

ความท้าทายของการส่งเสริมจริยธรรม อยู่ที่การนำไปใช้และการกล่อมเกลายให้ยอมรับประมวลจริยธรรม รวมทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้นำก็ยังคงจำเป็นต้องมีมากกว่าที่เป็นอยู่ การตัดสินลงโทษทางจริยธรรมจำเป็นต้องได้รับการประเมินด้วยเครื่องมือที่มีความยุติธรรมและชัดเจนในการตัดสิน ยิ่งกว่านั้นบรรยากาศการทำงานของข้าราชการจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงออกแบบให้การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมมีความเป็นไปได้และการส่งเสริมให้การให้บริการสาธารณะมีประสิทธิภาพดีขึ้น

การเผชิญหน้ากับความท้าทายและปกป้องจากประเด็นที่ไม่สามารถแก้ปัญหาหรือกรณีจริยธรรมในราชการพลเรือน ก้าวต่อไปคือการทบทวนและศึกษาวิจัยอย่างละเอียดเพื่อให้ประมวลจริยธรรมมีการนำไปใช้ได้จริงทั้งในราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และท้ายที่สุด คาดหวังว่าการบริหารจัดการประมวลจริยธรรมจะสามารถพัฒนาความเป็นมืออาชีพและความเป็นกลางของการให้บริการสาธารณะ

จากกรณีของประเทศไทย สะท้อนให้เห็นถึงวิธีการคิดและการทำงานในการส่งเสริมจริยธรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับประเทศไทย จะเห็นได้ว่าการดำเนินการส่งเสริมจริยธรรม จำเป็นต้องมีกลไกทั้งไม่แข็งและไม่นุ่ม การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำไปใช้ประมวลจริยธรรม โดยใช้กลยุทธ์การกล่อมเกลายทางสังคม แต่อย่างไรก็ตาม ในอีกส่วนหนึ่งจำเป็นต้องมีการลงโทษผู้ละเมิดจริยธรรมอย่างจริงจัง ปัญหาสำคัญอันเป็นอุปสรรคคือความไม่ชัดเจนในเครื่องมือวัดอันเป็นกลไกที่เป็นมาตรฐานสำหรับลงโทษผู้ละเมิดจริยธรรม รวมถึงบรรยากาศการทำงานและผู้นำ ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษาและวางแนวทางการตัดสินใจทางจริยธรรมต่อไป ในโอกาสหน้าจะได้นำเสนอเรื่องราวความคิด และวิธีการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศอื่นๆ ในอาเซียนรวมทั้งเกาหลีและญี่ปุ่นให้ได้รับทราบกันต่อไป

สหภาพข้าราชการ:

ต้นแบบสหภาพแรงงาน ในประเทศอังกฤษ

และการถ่วงดุลของข้าราชการไทย



ดร.มาฆะ ภูจินดา*

ในขณะที่สำนักงาน ก.พ. กำลังดำเนินการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 3 มาตรา 64 วรรค 2 ที่ระบุว่า “ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ” โดยได้ดำเนินการยกร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ.... และเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาตามลำดับ นั้น

ในบทความนี้ผู้เขียนจึงขอนำลักษณะของการรวมกลุ่มในประเทศที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการรวมกลุ่มมาเป็นเกร็ดความรู้เพื่อให้ผู้อ่านเห็นภาพและเพื่อให้ส่วนราชการเตรียมการรองรับการดำเนินการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเทศที่ขอ

กล่าวถึง¹เกี่ยวกับการรวมกลุ่มของลูกจ้าง/แรงงานภาครัฐ ได้แก่ ประเทศอังกฤษซึ่งเป็นประเทศที่มีจุดเด่นตรงที่ การรวมกลุ่มของแรงงานภาครัฐและภาคเอกชนใช้กฎหมายร่วมกันอยู่หลายฉบับ โดยมีรูปแบบการรวมกลุ่มหรือการจัดตั้งองค์กรแรงงานที่มีชื่อเรียกว่า “สหภาพแรงงาน” (Trade Union) สำหรับการใช้กฎหมายเดียวกันของแรงงานภาครัฐและภาคเอกชนนั้น ก็ย่อมหมายถึงพัฒนาการของการรวมกลุ่มที่เกิดขึ้นมาในทิศทางเดียวกันคือการต่อสู้ของแรงงานในภาพรวม (ภาครัฐและเอกชน) เพื่อให้เกิดกฎหมายที่ให้รัฐเกิดการยอมรับสภาพทางกฎหมายของแรงงานทั้ง 2 กลุ่ม ความแตกต่างของแรงงานในภาครัฐและภาคเอกชนของอังกฤษนั้น ได้แก่การรวมกลุ่มของข้าราชการจะเป็นลักษณะของผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ “White Color” หรือ “Administrative workers” ซึ่งไม่ได้กำหนดประเภทของการรวมกลุ่มไว้ นั้นหมายถึง ข้าราชการสังกัดส่วนราชการใด ระดับใด

*นักทฤษฎากรบุคคลชำนาญการ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

¹ คัดย่อบางส่วนมาจาก สำนักงาน ก.พ. (2551)., การรวมกลุ่มของข้าราชการในต่างประเทศ”, โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด:กรุงเทพฯ

ตำแหน่งประเภทใดสามารถรวมกลุ่มกันได้โดยเสรี ซึ่งในภาคเอกชนนั้นการรวมกลุ่มของลูกจ้างจะมีตั้งแต่ลูกจ้างที่เป็นแรงงาน (Labor) จนถึงลูกจ้างที่ทำงานด้านการบริหารจัดการ (Administrative workers) สำหรับการรวมกลุ่มในภาคเอกชนก็ไม่ได้มีการกำหนดประเภทของการรวมกลุ่มไว้เช่นเดียวกับการรวมกลุ่มของภาครัฐ เป็นต้น

ลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งของการรวมกลุ่มของข้าราชการประเทศอังกฤษนั้น เป็นการรวมกลุ่มที่ค่อนข้างลดปริมาณของสมาชิกลงเรื่อยๆ โดยเฉพาะในสมัยของรัฐบาล Thatcher (Thatcher Conservative Government) ซึ่งสาเหตุหลักประการสำคัญคือนโยบายของรัฐบาลที่เน้นการลดงานด้านการผลิตที่ภาครัฐดำเนินการเองและส่งเสริมให้ภาคเอกชน (Privatisation) มีบทบาทในการผลิตมากยิ่งขึ้น

กรอบกฎหมายทางการจ้างงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของประเทศอังกฤษนั้น เป็นไปตามกรอบกฎหมายการจ้างงานทั้งของสหภาพยุโรปและของประเทศอังกฤษเอง ซึ่งมีผลบังคับใช้สำหรับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ยกเว้นทหารและตำรวจ กรอบกฎหมายนี้ครอบคลุมทั้งการจ้างงานในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยในระดับบุคคลจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ มีสัญญาการจ้างงานที่กำหนดและปกป้องสิทธิคนงานและระบุเงื่อนไขการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ในขณะที่ในระดับกลุ่มนั้น จะเกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองร่วม ข้อพิพาทแรงงาน การยอมรับสิทธิของสหภาพแรงงาน สถานะและสมาชิกภาพแรงงาน เป็นต้น

สิทธิในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ

กฎหมายอังกฤษที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ กฎหมายสิทธิมนุษยชน (Human Right Act) กล่าวถึง



สิทธิในการรวมตัวกัน

อย่างสงบและสิทธิในการเป็น

สมาชิกสหภาพแรงงาน โดยกฎหมายดังกล่าว ถือเป็นกฎหมายแม่บทในการให้สิทธิในการรวมกลุ่ม จึงได้มีการออกกฎหมายสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act 1992) เพื่อเป็นการกำหนดสิทธิและขั้นตอนการดำเนินงานของสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ รวมไปถึงการออกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Employment Relation Act 2004) เพื่อกำหนดสิทธิของสหภาพแรงงาน สิทธิของสมาชิกและที่ไม่ใช่สมาชิกและกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ โดยในประเด็นนี้ ก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย โดยที่ประเทศอังกฤษใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชน (Human Right Act) เป็นกฎหมายแม่บทในการออกกฎหมายสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ประเทศไทยให้สิทธิในการรวมกลุ่มโดยกำหนดไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ถึงเสรีภาพในการรวมกลุ่ม และมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีบทบัญญัติที่กำหนดให้ข้าราชการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม โดยมีการยกเว้นพระราชกฤษฎีกาที่มีเนื้อหาสาระในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้าราชการ / เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีสิทธิรวมกลุ่ม

กฎหมายสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ของประเทศอังกฤษ (Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act 1992) ได้นิยามคำว่าสหภาพแรงงาน (Trade Union) หมายถึง องค์กรของคนงาน (ทั้งแบบชั่วคราวและถาวร) ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ทำงานให้กับองค์กรอย่างน้อยหนึ่งองค์กร และมีเป้าหมายหลักเพื่อวางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนงานกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง บุคคลที่ทำงานให้หน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวง ทบวง กรม โดยไม่รวมทหาร ซึ่งสำหรับประเทศไทยแล้ว ร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ก็มีเป้าหมายหลักของการรวมกลุ่มคือการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกสหภาพข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา แต่ไม่ได้ระบุไว้ชัดเจนกรณีที่ห้ามมิให้ข้าราชการประเภทใดรวมกลุ่มโดยระบุแต่เพียงว่าการรวมกลุ่มนั้นจะต้องไม่กระทบกับประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะนั่นเอง

สิทธิและหน้าที่ขององค์กรแรงงานสหภาพของข้าราชการประเทศอังกฤษ

สหภาพแรงงานของประเทศอังกฤษถือเป็นนิติบุคคล เป็นองค์กรของลูกจ้าง ซึ่งทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและการบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่สมาชิกและครอบครัว นอกจากนั้น ยังเป็นตัวแทนของสมาชิกในการร้องทุกข์ เจริญต่อรอง ปริญญาหรือร่วมกับตัวแทนของนายจ้างในเรื่องสิทธิของสหภาพแรงงานและผู้แทนสหภาพแรงงานด้วย ซึ่งในกรณีนี้มีความแตกต่างจากร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ของประเทศไทยตรง

ที่การออกกฎหมายที่เป็นลักษณะของพระราชกฤษฎีกานั้นไม่สามารถกำหนดให้สหภาพข้าราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลได้ หากแต่ในแง่ของวัตถุประสงค์ในการรวมกลุ่มของข้าราชการไทย นอกจากจะเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาแล้วยังคงไว้ซึ่งการช่วยเหลือสมาชิกในการอุทธรณ์และร้องทุกข์ รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพการรับราชการและการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการด้วย



ในการเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานของอังกฤษนั้นนับว่าเป็นประวัติศาสตร์และเป็นประวัติศาสตร์อันยาวนานจากการต่อสู้ของลูกจ้างต่อนายจ้างตั้งแต่ช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18-19 เพื่อให้รัฐยอมรับสภาพทางกฎหมายของสหภาพแรงงาน แต่สำหรับการรวมกลุ่มของประเทศนั้น นับว่าเป็นการพลิกโฉมใหม่ของประวัติศาสตร์สำหรับระบบราชการไทยที่กำลังจะเกิดระบบของการถ่วงดุล อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยอย่างเต็มรูปแบบมากขึ้นอีกด้วย ▶



อำนาจดุลพินิจในการ ย้ายข้าราชการ**

สุรชัย รัตนกรกุล*

1. บทนำ

ในปัจจุบันเราคงได้ทราบข่าวกรณีที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการโยกย้ายข้าราชการที่เกิดขึ้นในกระทรวงหรือส่วนราชการต่างๆ เป็นเหตุให้ข้าราชการร้องทุกข์และฟ้องคดีต่อศาลปกครองเป็นจำนวนมาก สาเหตุเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจตามกฎหมายออกคำสั่งย้ายข้าราชการ โดยอ้างเหตุผลต่าง ๆ เมื่อมองภาพย้อนกลับไปจะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลภาครัฐของไทยที่ผ่านมาจากกล่าวได้ว่า ระบบการบริหารงานบุคคลของไทยเป็นระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)¹ การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนฐานะ และการออกจากราชการนั้น เป็นไปตามแต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควร โดยเฉพาะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในการย้ายข้าราชการ

ผู้บังคับบัญชามักจะอ้างเหตุผลว่าเพื่อความเหมาะสมหรือความจำเป็น แต่หลังจากที่ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ถึงปัจจุบัน ระบบการบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) โดยมี ก.พ. เป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล เพื่อออกกฎระเบียบและกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย ต่อมาเมื่อมีการจัดตั้งศาลปกครองตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา ปรากฏว่าข้าราชการที่ถูกคำสั่งย้ายได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองเป็นจำนวนมาก โดยยื่นฟ้องว่าคำสั่งย้ายของผู้บังคับบัญชา ไม่เป็นธรรมหรือใช้ดุลพินิจไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากคำสั่งย้ายเป็นคำสั่งที่กระทบต่อตัวข้าราชการและเป็นการ

*นบ. (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช), ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางกฎหมายมหาชน (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), นิติกรชำนาญการ (ด้านวินัย) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

**วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2553

¹ประวิณ ฒ นคร (2547) "บันทึกประวัติข้าราชการพลเรือนและ ก.พ." กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชาชน จำกัด หน้า 9

จำกัดสิทธิเสรีภาพของข้าราชการ โดยที่ข้าราชการเป็นผู้ดำเนินกิจการภาครัฐ จึงมีความสัมพันธ์กับรัฐในสองสถานะ คือ ในฐานะที่เป็นองค์กรของรัฐไม่มีสิทธิและหน้าที่ของตนเอง แต่เป็นเพียงเครื่องมือในการแสดงเจตนาของรัฐ และในฐานะที่สอง ข้าราชการเป็นเอกชน ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นพิเศษกับรัฐ ความสัมพันธ์ดังกล่าวถือเป็นนิติกรรมทางปกครอง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับเอกชน² หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ข้าราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแทนรัฐ ส่วนอีกสถานะหนึ่งนั้น ข้าราชการก็เป็นบุคคลธรรมดาหรือเอกชนและมีนิติสัมพันธ์กับรัฐ โดยถือว่ารัฐเป็นนายจ้างและข้าราชการเป็นลูกจ้าง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตามกฎหมายมหาชน³ กฎหมายการบริหารงานบุคคลจึงมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของข้าราชการมิให้ถูกละเมิดหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันตามระบบคุณธรรม (Merit System)



“คำสั่งทางปกครอง” หมายถึง การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลในอันที่ก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระงับ หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล... ฯลฯ⁵

2. ความหมายและสถานะทางกฎหมายของคำสั่งย้ายข้าราชการ

การย้ายข้าราชการ เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งกับข้าราชการคนใดคนหนึ่ง เป็นการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตำแหน่ง และหรือสถานที่ปฏิบัติราชการ⁴ ไม่ว่าจะเกิดจากการอ้างเหตุผลเพื่อประโยชน์ของราชการหรือเกิดปัญหาจากตัวข้าราชการก็ตาม ก่อนที่จะพิจารณาว่า “คำสั่งย้ายข้าราชการ” มีสถานะทางกฎหมายเช่นใดนั้น จึงควรทำความเข้าใจความหมายของคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายข้าราชการพอสังเขป ดังนี้

“มาตรการภายในของฝ่ายปกครอง” คำนี้ยังไม่มีนิยามหรือให้ความหมายในกฎหมายปกครองของไทย แต่พิจารณาจากความเห็นของนักกฎหมายมีความหมายว่า เป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในบังคับบัญชาห้ามมิให้กระทำการหรืออนุญาตให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ ที่เจ้าหน้าที่มีต่อหน่วยงานตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบพนักงานของรัฐ จึงมิใช่คำสั่งทางปกครอง⁶

² สมยศ เชื้อไทย (2530) “การกระทำทางปกครอง”, วารสารนิติศาสตร์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 3 (กันยายน) หน้า 67-68

³ สมาน รังสิโยภุชญ์ (2543) “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล”, กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. หน้า 8

⁴ มาตรา 63 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

⁵ มาตรา ๕ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539

⁶ วรพจน์ วิศรุตพิชญ์ (2547) “หลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง”, คู่มือการศึกษาวินิจฉัยกฎหมาย สำนักศึกษาอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา หน้า 177

“อำนาจดุลพินิจ” (Discretionary Power) หมายถึง การที่กฎหมายให้อำนาจฝ่ายปกครองตัดสินใจอย่างอิสระที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำกรณียกเว้นอย่างใด ในกรณีที่กฎหมายให้ทางเลือกหลายทาง ซึ่งหากเลือกกระทำไปโดยมีเหตุผลอันสมควรแล้ว ก็ล้วนแต่เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย⁷

ดุลพินิจในการย้ายข้าราชการ จึงเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายปกครองใช้อำนาจตามกฎหมายออกคำสั่งให้ข้าราชการผู้ใดผู้หนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ซึ่งโดยปกติแล้วจะต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิม แต่บางกรณีก็อาจย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมได้ แต่ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ในกรณีที่มิใช่เหตุผลความจำเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้นๆ ก็มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการในสังกัดประจำกระทรวง ทบวง กรม กอง จังหวัด หรือส่วนราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดเป็นการชั่วคราวได้⁸ การออกคำสั่งย้ายข้าราชการซึ่งเป็นการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งนั้น เป็นไปตามหลักบังคับบัญชา แม้ว่าคำสั่งย้ายข้าราชการดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อตัวข้าราชการและเกิดผลกระทบกับสถานภาพทางครอบครัว หน้าที่การงาน ภาระทางการเงินและผลกระทบต่อขวัญกำลังใจเป็นอย่างมากก็ตาม



ความเห็นของนักกฎหมายมหาชนไทยส่วนมากมีความเห็นว่า คำสั่งย้ายข้าราชการไม่มีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครอง แต่เป็นเพียงมาตรการภายในของฝ่ายปกครองเท่านั้น คำสั่งใดที่จะถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครองได้หรือไม่นั้น จะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์สำคัญ คือ (1) เป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง (2) เป็นการใช้อำนาจรัฐตามกฎหมายมหาชน (3) ก่อให้เกิดผลทางกฎหมายเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคล และ (4) ก่อให้เกิดผลทางกฎหมายโดยตรงไปสู่ภายนอก

เนื่องจากคำสั่งย้ายข้าราชการนั้นมิได้มีผลทางกฎหมายไปสู่ภายนอก เป็นเพียงคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจรัฐตามกฎหมายมหาชนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักการบังคับบัญชาและเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวโดยผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ทำให้ขาดองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของคำสั่งทางปกครอง เมื่อพิจารณาแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 ถึงปัจจุบัน ศาลปกครองก็มิใช่ชี้ชัดว่าคำสั่งย้ายข้าราชการเป็นคำสั่งทางปกครอง หรือเป็นเพียงมาตรการภายในของฝ่ายปกครอง แต่ศาลปกครองจะรับเรื่องที่ย้ายข้าราชการซึ่งถูกคำสั่งย้ายยื่นฟ้องคดี เพื่อตรวจสอบว่าการออกคำสั่งย้ายข้าราชการเป็นไปตามขั้นตอน วิธีการ หรือหลักเกณฑ์และอยู่ในขอบเขตหรือวัตถุประสงค์ของกฎหมายหรือไม่ รวมทั้งการใช้อำนาจดุลพินิจ (Discretionary Power) ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ในกรณีที่ศาลเห็นว่าคำสั่งย้ายข้าราชการใดเป็นการใช้อำนาจดุลพินิจที่ไม่ชอบหรือเกินขอบเขตอำนาจ ศาลปกครองก็จะเพิกถอนคำสั่งย้ายที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว โดยศาลปกครองจะพิจารณาตรวจสอบมูลเหตุทางข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และดุลพินิจในการออกคำสั่งย้ายข้าราชการเป็นกรณีๆ ไป

⁷ หยุต แสงอุทัย (2542) “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป” พิมพ์ครั้งที่ 14, กรุงเทพมหานคร: ประกายพริก หน้า 114-115

⁸ กฎ ก.พ.ฉบับที่ 15 (พ.ศ.2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ว่าด้วยการสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด

3. ปัญหาการใช้ดุลพินิจในการย้ายข้าราชการ

ในการออกคำสั่งย้ายข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่แห่งอื่นนั้น แม้ว่าเป็นคำสั่งที่เป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียวโดยผู้บังคับบัญชาก็ตาม แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้หลักการกระทำทางปกครองต้องชอบด้วยกฎหมาย (Principle of Legality) ทั้งเงื่อนไข รูปแบบ ขั้นตอน หรือหลักเกณฑ์ ที่กำหนด และการใช้ดุลพินิจต้องเป็นไปตามหลักความได้สัดส่วน ต้องชอบด้วยกฎหมายและบรรลุตามเจตนารมณ์ เนื่องจากการย้ายเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของข้าราชการ จึงต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและประชาชนได้รับประโยชน์มากกว่าความเสียหายที่ข้าราชการได้รับ ปัจจุบันศาลปกครองได้มีคำพิพากษาเพิกถอนการออกคำสั่งย้ายข้าราชการของผู้บังคับบัญชาหลายกรณี เช่น ปัญหาการออกคำสั่งย้ายข้าราชการโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายบริหารงานบุคคล (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาข้อเท็จจริงและการใช้ดุลพินิจต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะและไม่กระทบกระเทือนต่อสิทธิและเสรีภาพของข้าราชการจนเกินสมควรแก่เหตุ และพบว่าแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครองยังไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานะของคำสั่งย้ายข้าราชการ รวมทั้งขอบเขตการตรวจสอบดุลพินิจในการออกคำสั่งย้ายข้าราชการว่ากรณีใดเป็นการย้ายที่ชอบด้วยกฎหมายหรือ กรณีใดเป็นการย้ายที่ไม่ชอบกฎหมาย จึงเป็นเรื่องยากที่จะทำความเข้าใจ ปัจจุบันจึงมีเพียงการศึกษาวิเคราะห์คำวินิจฉัยของศาลปกครองเป็นกรณีๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับฝ่ายปกครองเท่านั้น นอกจากนี้ในการออกคำสั่งย้ายข้าราชการ เมื่อนักกฎหมายมีความเห็นว่าคำสั่งย้ายข้าราชการมีสถานะทางกฎหมายเป็นเพียงมาตรการภายในของฝ่ายปกครอง ทำให้ฝ่ายปกครองไม่ต้องแสดงเหตุผลประกอบคำสั่งเช่นเดียวกับคำสั่งทาง

ปกครอง ก่อให้เกิดปัญหาว่าข้าราชการผู้ถูกคำสั่งย้ายไม่อาจทราบเหตุผลหรือความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชากระทำต่อตนว่าใช้ดุลพินิจชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ได้สัดส่วนและเกิดประโยชน์ต่อราชการหรือประชาชนหรือไม่ รวมทั้งกระบวนการก่อนออกคำสั่งย้ายของผู้บังคับบัญชาได้พิจารณามูลเหตุทางข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายอย่างเพียงพอหรือไม่

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการตีความว่า คำสั่งย้ายข้าราชการไม่มีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครอง แต่เป็นเพียงมาตรการภายในของฝ่ายปกครอง เนื่องจากคำสั่งย้ายข้าราชการเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของข้าราชการ จึงต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและราชการได้รับประโยชน์มากกว่าความเสียหายที่ข้าราชการจะได้รับ ศาลปกครองจึงมีอำนาจตรวจสอบควบคุมการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาว่าการออกคำสั่งย้ายผู้บังคับบัญชาเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือใช้อำนาจตามอำเภอใจ (Abuse of Power) หรือไม่ ปัญหาอีกประการหนึ่ง เกิดจากความไม่ชัดเจนว่าการที่ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งย้ายข้าราชการ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายบริหารราชการแผ่นดินหรือตามกฎหมายบริหารงานบุคคลเฉพาะขององค์กรนั้นๆ จะต้องมืองค์ประกอบทางข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายรวมทั้งขอบเขตในการใช้ดุลพินิจ⁹ แม้ผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจตามกฎหมายในการออกคำสั่งย้ายข้าราชการ โดยไม่จำเป็นต้องให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือโต้แย้งแสดงพยานหลักฐาน แต่อย่างไรก็ตามศาลปกครองได้เคยมีการเพิกถอนคำสั่งย้ายข้าราชการ กรณีซึ่งเกิดจากการที่ข้าราชการถูกผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจย้ายในลักษณะแอบแฝงหรือกลั่นแกล้ง ซึ่งจากการพิจารณาคำวินิจฉัยของศาลปกครองพบว่า ฝ่ายปกครองออกคำสั่งย้ายข้าราชการโดยมุ่งเน้นทางด้านรัฐศาสตร์และทางด้านการบริหารจัดการมากกว่าคำนึงทางด้าน

⁹ คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. 1156/2547 , อ. 458/2551

นิติศาสตร์¹⁰ เนื่องจากฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บริหารกิจการของรัฐเพื่อประสิทธิภาพของงานและประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก โดยสรุปแล้วปัญหาที่เกิดจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายปกครอง เกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

3.1 ฝ่ายปกครองหรือผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งย้ายข้าราชการไม่เป็นไปตามรูปแบบ ขั้นตอนหรือวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.2 การพิจารณามูลเหตุทางข้อเท็จจริงที่ผิดพลาด บกพร่องหรือไม่มีอยู่จริง ซึ่งใช้เป็นเหตุผลในการใช้ดุลพินิจตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

3.3 ผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายปกครองยังขาดความเข้าใจและสับสนเกี่ยวกับการใช้อำนาจดุลพินิจว่า ในการใช้ดุลพินิจออกคำสั่งย้ายข้าราชการนั้น จะต้องมิใช่มูลเหตุทางข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายอย่างไร เป็นไปตามหลักความได้สัดส่วนและเป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งกฎหมายหรือไม่

3.4 ความไม่ชัดเจนในการตีความว่าสถานะของคำสั่งย้ายข้าราชการเป็นคำสั่งทางปกครองหรือเป็นเพียงมาตรการภายในของฝ่ายปกครอง

3.5 การไม่แสดงเหตุผลและให้โอกาสผู้ถูกย้ายได้ทราบข้อเท็จจริงหรือข้อมูลก่อนที่ฝ่ายปกครองจะออกคำสั่งย้ายหรือการไม่รับฟังข้อเท็จจริง เพื่อให้การใช้ดุลพินิจเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

3.6 ฝ่ายปกครองยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจในการออกคำสั่งย้ายข้าราชการเกี่ยวกับการอ้างหลักกฎหมาย แม้ว่าการย้ายข้าราชการนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรหรือเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินก็ตาม แต่ก็ควรพิจารณาด้วย

ว่าในการออกคำสั่งย้ายข้าราชการเฉพาะรายต้องมียกข้อประกอบทางข้อเท็จจริงและเหตุผลเพื่อพิจารณาว่ากรณีใดควรอ้างกฎหมายบริหารราชการแผ่นดินและกรณีใดควรอ้างกฎหมายบริหารงานบุคคลขององค์กรโดยเฉพาะ ซึ่งฝ่ายปกครองสามารถศึกษาและทำความเข้าใจได้ จาก แนวคำวินิจฉัยของศาลปกครองเพื่อเป็นหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติได้

4. แนวทางการแก้ไข

กล่าวโดยสรุปแล้ว อำนาจดุลพินิจในการออกคำสั่งย้ายข้าราชการนั้น หากมองในแง่สถานะของคำสั่งว่าเป็นเพียง “มาตรการภายในของฝ่ายปกครอง” หรือมีสถานะเป็น “คำสั่งทางปกครอง” ก็ตาม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียแล้ว อาจเห็นได้ว่ากรณีที่ถือว่าคำสั่งย้ายเป็น “คำสั่งทางปกครอง” ก็อาจเกิดผลกระทบต่อการบริหารราชการของผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายปกครอง กล่าวคือ การออกคำสั่งย้ายข้าราชการทุกคำสั่ง ฝ่ายปกครองจะต้องให้เหตุผลประกอบคำสั่งย้าย¹¹ จะทำให้เกิดความล่าช้าเพิ่มภาระและอาจเกิดผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลและการบริหารราชการ แต่หากถือว่าคำสั่งย้ายมีสถานะเป็นเพียง “มาตรการภายในของฝ่ายปกครอง” โดยมิได้พิจารณาว่าคำสั่งดังกล่าวมีผลกระทบต่อสิทธิและหลักประกันสถานะภาพของข้าราชการ ก็จะทำให้ฝ่ายปกครองไม่ต้องให้เหตุผลหรือให้โอกาสผู้ถูกย้ายได้ชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนออกคำสั่ง ส่วนข้อดีก็คือ หากกำหนดให้คำสั่งย้ายมีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครอง ทำให้ฝ่ายปกครองต้องให้ข้าราชการมีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงหรือโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานก่อนออกคำสั่งย้าย หากมองในมุมของหลักประกันสิทธิและสถานะภาพของข้าราชการแล้วก็จะเป็นหลักประกันความเป็นธรรมและสามารถควบคุมตรวจสอบการกระทำทางปกครองของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงควรต้องพิจารณาว่าทำอย่างไรจะก่อให้เกิด

¹⁰ปราณี สุขศรี (2552) “การคุ้มครองสิทธิของข้าราชการโดยศาลปกครอง: ศึกษาการอ้างเหตุผลในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ สารนิพนธ์ ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หน้า 81

¹¹มาตรา 37 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539



ดุลยภาพระหว่างการใช้อำนาจดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายปกครอง กับการคุ้มครองสิทธิและสถานภาพของข้าราชการ ตามระบบคุณธรรม (Merit System) เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ผู้เขียนมีความเห็นว่า ควรนำหลักกฎหมายปกครองของประเทศฝรั่งเศสและเยอรมันมาปรับใช้กับการย้ายข้าราชการของประเทศไทย โดยกำหนดให้คำสั่งย้ายในลักษณะเช่นใด ควรกำหนดให้มีสถานะทางกฎหมาย เป็นคำสั่งทางปกครอง และคำสั่งย้ายข้าราชการในลักษณะเช่นใด ควรกำหนดให้เป็นเพียงมาตรการภายในของฝ่ายปกครอง ดังนี้

ก. คำสั่งย้ายข้าราชการที่ควรกำหนดให้เป็นคำสั่งทางปกครอง

(1) การย้ายเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน แต่กระทบสิทธิประโยชน์หรือสถานภาพของข้าราชการ

(2) การย้ายที่มีลักษณะเป็นการลงโทษทางวินัยต่อข้าราชการหรือการย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ด้อยหรือต่ำกว่าตำแหน่งเดิม หรือกรณีถูกร้องเรียนกล่าวหา

(3) การย้ายที่มีเหตุพิจารณาหรือพฤติกรรมของข้าราชการหรือมีปัญหาขัดแย้งกับผู้ร่วมงานและไม่อาจทำงานร่วมกันได้

ข. คำสั่งย้ายที่ควรกำหนดให้เป็นเพียงมาตรการภายในของฝ่ายปกครอง

(1) การย้ายตามคำร้องขอของข้าราชการ

(2) การย้ายที่มีผลเพียงเป็นการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่ในหน่วยงานเดียวกัน

5. unสรุป

ท้ายที่สุดนี้ ผู้เขียนมีข้อเสนอว่า ก.พ. ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐ ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ การพิจารณาเหตุผลทางข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายปกครองในการออกคำสั่งย้ายข้าราชการ ต้องเป็นไปตามหลักความได้สัดส่วนและหลักความเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ฝ่ายปกครองหรือผู้บังคับบัญชาในการใช้อำนาจด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตามระบบคุณธรรม (Merit System) อย่างแท้จริง เพื่อแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์และการฟ้องคดีของข้าราชการต่อศาลปกครอง ดังที่เกิดขึ้นจำนวนมากในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

ประวีณ ฅ นคร (2547) บันทึกประวัติข้าราชการพลเรือนและ ก.พ. กรุงเทพมหานคร บริษัทประชาชน จำกัด

ปราณี สุขศรี (2552) “การคุ้มครองสิทธิของข้าราชการโดยศาลปกครอง: ศึกษาการอ้างเหตุผล ในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ” สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

หยุด แสงอุทัย (2542) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป พิมพ์ครั้งที่ 14 กรุงเทพมหานครประกายพริก

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์ (2547) “หลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง” คู่มือการศึกษากฎหมาย สำนักศึกษาอบรมกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

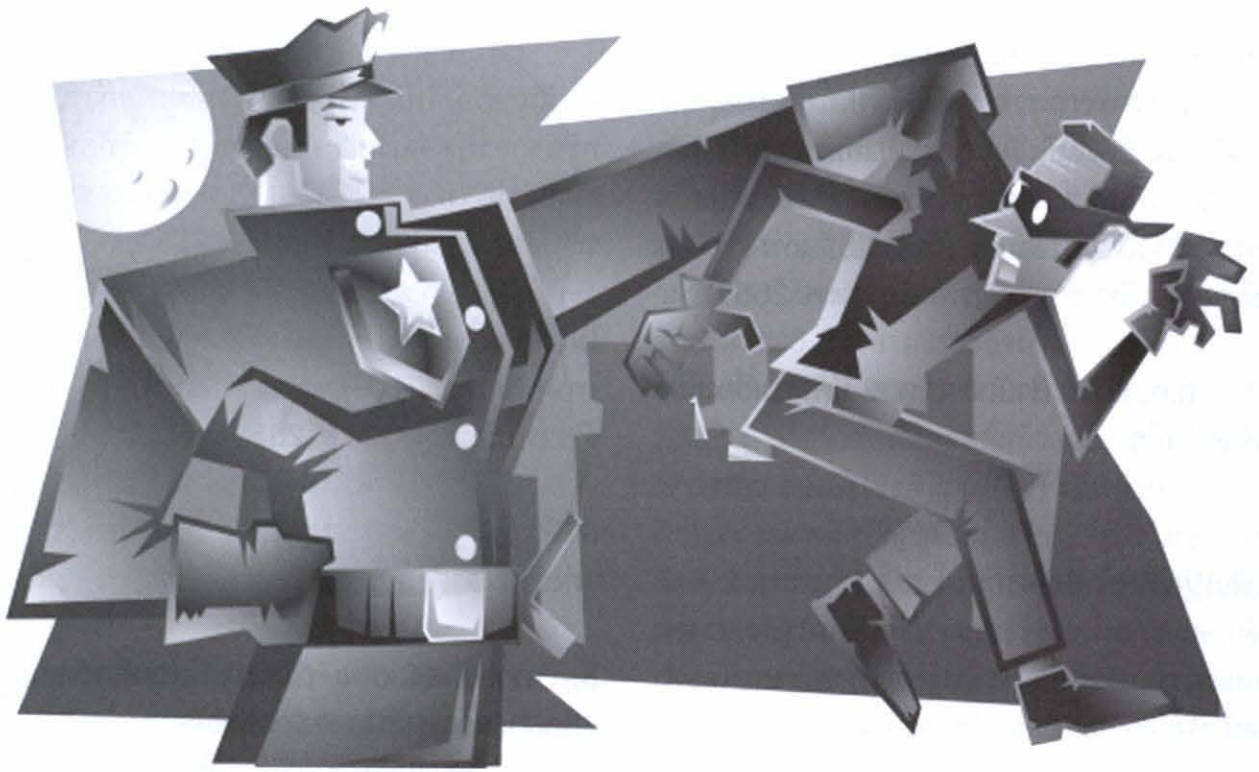
สมยศ เชื้อไทย (2530) “การกระทำทางปกครอง” วารสารนิติศาสตร์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 3 (กันยายน)

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2543) “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล” กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการส่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด



สาระเกี่ยวกับ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

1. คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมมีที่มาอย่างไร

เดิมเมื่อครั้งใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลการพิทักษ์ระบบคุณธรรม คือ ก.พ. แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถกระทำได้ดีเต็มที่ เพราะ ก.พ.ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงด้วยตนเอง ยังต้องอาศัยอำนาจของนายกรัฐมนตรี (ซึ่งเป็นอำนาจบริหารฝ่ายการเมือง) ในการกำหนดนโยบายและสั่งการ จนกระทั่งมีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระบบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ จึงได้กำหนดมาตรการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้ชัดเจนขึ้น โดยมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการเพิ่มขึ้นอีกคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม” หรือเรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ค” ซึ่งประกอบด้วยกรรมการ 7 คน ที่ได้รับ

การคัดเลือกมาจากคณะกรรมการคัดเลือกกรรมการ ก.พ.ค. อันประกอบด้วยประธานศาลปกครองสูงสุด เป็นประธาน รองประธานศาลฎีกาที่ได้รับมอบหมายจากประธานศาลฎีกาหนึ่งคน และกรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนซึ่งได้รับการคัดเลือกโดยกรรมการ ก.พ. เป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในส่วนของบริษัท ภารกิจของ ก.พ.ค. นั้น เป็นองค์กรซึ่งมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม พิจารณา วินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ พิจารณาเรื่อง การคุ้มครองระบบคุณธรรมให้แก่ข้าราชการพลเรือน

ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือเป็นกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ (มาตรา 31 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551)

2. ก.พ.ค. และสำนักงาน ก.พ. มีความเชื่อมโยงกันอย่างไร

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว รวม 2 คณะ คือ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) โดยทำหน้าที่ต่างกัน กล่าวคือ ก.พ. จะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐบาล ส่วน ก.พ.ค. จะทำหน้าที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือน โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการของ ก.พ. และเป็นเลขานุการ ก.พ.ค. ดังนั้น เลขาธิการ ก.พ. จึงเป็นผู้ปฏิบัติงานเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของคณะกรรมการทั้งสอง นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมโยงกันในกระบวนการทางกฎหมายในบางเรื่องอีกด้วย เช่น

(1) ก.พ.ค. เสนอแนะต่อ ก.พ. เพื่อให้ ก.พ. ดำเนินการจัดให้มี หรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (มาตรา 31 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551)

(2) ก.พ.ค. จะมีคำวินิจฉัยเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ไม่ได้ เว้นแต่กรณีที่ได้รับแจ้งจาก ก.พ. ว่าสมควรเพิ่มโทษ (มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551)

(3) จัดให้สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยธุรการของ ก.พ.ค. รวมทั้งแต่งตั้งนิติกรผู้รับผิดชอบสำนวนและนิติกรผู้แถลง

3. การทำงานของ ก.พ.ค. มีส่วนที่คล้ายและแตกต่างจากศาลปกครองอย่างไร

เนื่องจากเจตนารมณ์ที่มุ่งให้ ก.พ.ค. เป็นองค์กรกึ่งตุลาการ การทำงานของ ก.พ.ค. จึงมีขั้นตอนที่คล้ายและแตกต่างจากการทำงานของศาลปกครอง ดังนี้

- การพิจารณาอุทธรณ์ และร้องทุกข์ ก.พ.ค. พิจารณาโดยใช้ระบบไต่สวน และแสวงหาข้อเท็จจริงเช่นเดียวกับที่ตุลาการศาลปกครองดำเนินการ

- การถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้มีการถ่วงดุลขององค์คณะวินิจฉัยในการพิจารณาอุทธรณ์โดยจัดให้มีนิติกรผู้แถลงพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ควบคู่ไปกับการพิจารณาขององค์คณะวินิจฉัยเพื่อเป็นการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจเช่นเดียวกับการมีตุลาการผู้แถลงคดีในศาลปกครอง

- การแสวงหาข้อเท็จจริง ใช้วิธีรับฟังความทั้งสองฝ่าย โดยใช้หลักการ 4 ขั้นตอน คือ ทำคำอุทธรณ์ คำแก้อุทธรณ์ คำคัดค้านคำแก้อุทธรณ์ และ คำแก้อุทธรณ์เพิ่มเติม เช่นเดียวกับขั้นตอนในการพิจารณาคดีในศาลปกครอง ข้อแตกต่างสำคัญ ได้แก่ ขอบข่ายอำนาจและกลุ่มเป้าหมาย ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนเป็นสำคัญ ในขณะที่ศาล





ปกครองมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยคดีปกครองตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีความหลากหลายและไม่ได้จำกัดแต่เฉพาะเรื่องวินัยข้าราชการเท่านั้น

4. หลักการหรือปรัชญาในการคุ้มครองระบบคุณธรรมของ ก.พ.ค. อยู่บนพื้นฐานใด

หลักการหรือปรัชญาในการคุ้มครองระบบคุณธรรมของ ก.พ.ค. อยู่บนพื้นฐานที่ว่า การดำเนินการต้องเป็นไปเพื่อรักษาประโยชน์ของทางราชการ และให้ความคุ้มครองรักษาความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ ซึ่งได้แก่

(1) หลักประกันความเป็นมืออาชีพ คือ กรรมการ ก.พ.ค. ต้องทำงานเต็ม มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เสมือนเช่นตุลาการศาลปกครอง

(2) หลักความเป็นกลางและความเป็นอิสระในการใช้ดุลพินิจ เนื่องจากคณะกรรมการคัดเลือก ก.พ.ค. ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเป็นกลางและไม่ข้องเกี่ยวกับฝ่ายการเมือง กรรมการ ก.พ.ค. จึงมีความเป็นกลาง และมีอิสระในการใช้ดุลพินิจ ทำให้สามารถวินิจฉัยคดีได้อย่างเป็นธรรม

(3) หลักการฟังความสองฝ่าย คือ การเปิดโอกาสให้คู่กรณีได้โต้แย้งคัดค้านการนำเสนอ หรือกล่าวอ้างของอีกฝ่ายหนึ่งเสมอ เพื่อความเป็นธรรมตามหลัก Both sides must be heard.

(4) หลักประกันความเป็นธรรม มีการกำหนดระยะเวลาให้ ก.พ.ค. ต้องพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน สามารถขอขยายได้ไม่เกินสองครั้ง แต่แต่ละครั้งไม่เกิน 60 วัน รวมแล้วไม่เกิน 240 วัน อันเป็นการรับรองไม่ให้เกิดหลักที่ว่า Justice delayed is justice denied.

5. ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล หมายความว่าอย่างไร

ระบบคุณธรรม (Merit System) หมายถึง ระบบที่ยึดหลักความรู้ความสามารถ ความยุติธรรม ความเสมอภาคปราศจากการแทรกแซงในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ

(1) หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ พยายามหาทางคัดเลือกให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาสมัครให้มากที่สุด และการคัดเลือกการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งต้องคำนึงถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

(2) หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติทุกคน (Open to all) ให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity) หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเดียวกันจะต้องได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน (Equal pay for equal work) ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบของมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล

(3) หลักความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ (Security) หมายถึง หน่วยงานพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่กับหน่วยงานมีความมั่นคงในชีวิตทั้งในเรื่องอาชีพการงาน เงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ประกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกจากราชการ โดยไม่มีความผิด เช่น การจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของความสามารถหรือผลของงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานรู้สึกว่าคุณเองมีโอกาสใช้ความรู้ แสดงความสามารถให้เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทุกคนก็จะทุ่มเททำงานให้กับหน่วยงาน เป็นต้น

(4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง ผู้บริหารหน่วยงานทำหน้าที่ในการดูแลและผดุงระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล ปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง (ทั้งภายในและภายนอก) อิทธิพลอำนาจมืดหรือผู้ที่สามารถให้คุณให้โทษได้ และข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถ ต้องไม่กระทำตนให้ตกอยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของพรรคการเมือง

6. ข้าราชการประเภทใดบ้างที่ได้รับการคุ้มครองจาก ก.พ.ค.

ผู้ที่ จะได้รับความคุ้มครองดูแลจาก ก.พ.ค. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

7. ข้าราชการฝ่ายพลเรือนอื่นที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ใช้กฎหมายใดและจะยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ที่ไหน

(1) ข้าราชการครู ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

(2) ข้าราชการตำรวจ ใช้พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ยื่นอุทธรณ์หรือ ร้องทุกข์ได้ที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.)

(3) ข้าราชการศาลยุติธรรม ใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ที่คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.)

(4) ข้าราชการอัยการ ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ที่คณะกรรมการข้าราชการอัยการ (กอ.)

(5) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

(6) ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ที่คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม กรุงเทพมหานคร (ก.พ.ค. กรุงเทพมหานคร)

(7) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ระดับจังหวัด) ใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ที่คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ระดับจังหวัด)



(8) ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในพระองค์ พ.ศ. 2552 ยื่นอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ได้ที่ อ.ก.พ. กระทรวงของสำนักพระราชวัง หรือ อ.ก.พ. กระทรวงของสำนักราชเลขาธิการ

8. ในการวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ใช้หลักกฎหมายใดประกอบการพิจารณา

กฎหมายหลักที่ ก.พ.ค. ใช้ประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ได้แก่

(1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

(2) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

(3) กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551

(4) กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

(5) กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

9. การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. มีรูปแบบอย่างไร

โดยที่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. เป็นไปในรูปองค์คณะวินิจฉัย ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 จำแนกได้ดังนี้

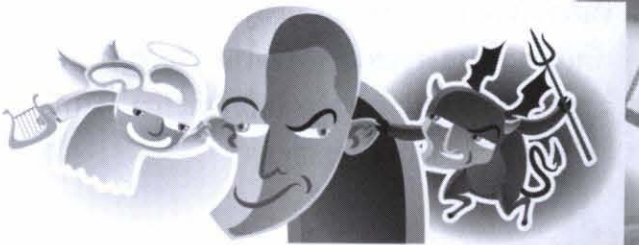
(1) ในกรณีอุทธรณ์เรื่องใดมีปัญหาข้อกฎหมายสำคัญ หรือเป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณธรรมที่ ก.พ.ค. สมควรเป็นผู้วินิจฉัยเอง ประธาน ก.พ.ค. จะมอบให้ ก.พ.ค. (ทั้งคณะรวม 7 คน) เป็นองค์คณะวินิจฉัย และแต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ค. คนหนึ่งเป็นกรรมการเจ้าของสำนวน

(2) ในกรณีอุทธรณ์เรื่องใดเป็นเรื่องไม่ซับซ้อน ประธาน ก.พ.ค. จะมอบให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ (ประกอบด้วย กรรมการ ก.พ.ค. เป็นประธาน กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์อีก 2 คน เป็นกรรมการ) เป็นองค์คณะวินิจฉัย และให้ประธานคณะกรรมการวินิจฉัยแต่งตั้งกรรมการวินิจฉัยคนหนึ่งเป็นกรรมการเจ้าของสำนวน

สำหรับความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.พ.ค. นั้น จะเห็นได้ว่าการจัดรูปแบบการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ในรูปองค์คณะ โดยแต่ละองค์คณะจะมีกรรมการ ก.พ.ค. และกรรมการวินิจฉัยร่วมกันพิจารณา มิได้ให้กรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเพียงลำพัง ดังนั้น ในแต่ละองค์คณะจึงมีการถ่วงดุลกันในตัว นอกจากนี้ เมื่อองค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยเรื่องแล้วยังต้องส่งเรื่องให้ ก.พ.ค. (ทั้ง 7 คน) ได้รับทราบหรือพิจารณาแล้วแต่กรณีอีกด้วย ส่วนขั้นตอนวิธีพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดขั้นตอนในการแสวงหาความจริงและการให้โอกาสคู่กรณีอย่างเป็นธรรมเสมอกัน จึงเป็นที่เชื่อถือได้ว่าการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ของ ก.พ.ค. คู่กรณีจะได้รับความเป็นธรรมอย่างเต็มที่

10. หลักการของการอุทธรณ์แตกต่างจากการร้องทุกข์อย่างไร

การอุทธรณ์ มีวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา จึงเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้ร้องขอความยุติธรรมจากการใช้อำนาจดังกล่าว โดยมีองค์กรซึ่งเป็นกลาง (ก.พ.ค.) เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย





การร้องทุกข์ มี วัตถุประสงค์ในการ สร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างคนใน องค์กร ยึดหลัก ความยุติธรรม และ ความเป็นธรรมเป็น สำคัญ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

(1) สร้างความ สัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้ บังคับบัญชา โดยเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถขอให้ผู้บังคับบัญชา ทบทวน แก้ไข หรือชี้แจงทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติของตนที่เป็นเหตุให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ ได้รับความเป็นธรรม หรือเกิดความคับข้องใจ อันจะ ทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงความรู้สึก ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือความคับข้องใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเกิดจากการปฏิบัติของตน และ เปิดโอกาสให้ชี้แจงทำความเข้าใจ ปรับปรุง หรือ เปลี่ยนแปลงแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติของตนได้อย่าง เหมาะสม

(3) ให้ข้าราชการมีทางระบายอารมณ์ และไม่ แสดงออกในทางที่ไม่ถูกต้อง

(4) ให้มีกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้ อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยถูกต้อง เป็น ธรรม และเหมาะสม

(5) ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติราชการในระยะยาว

11. สถิติการลงโทษทางวินัยของข้าราชการ พลเรือนในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา เป็นอย่างไร

สถิติข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกลงโทษทาง วินัยซึ่งได้รวบรวมจากข้อมูลที่ ส่วนราชการรายงาน เข้ามายัง ก.พ. ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงาน เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2539 เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการ ทะเบียนประวัติ ในรอบปีงบประมาณ 2546 - 2550 มีดังนี้

(1) ปีงบประมาณ 2546	937	คน
(2) ปีงบประมาณ 2547	500	คน
(3) ปีงบประมาณ 2548	563	คน
(4) ปีงบประมาณ 2549	502	คน
(5) ปีงบประมาณ 2550	742	คน

หมายเหตุ ข้อมูลข้างต้นมีที่มาจาก “สถิติ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกลงโทษทางวินัย ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550” จัดทำโดยกลุ่มงานบริหาร ทั่วไป สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ.

12. จะติดต่อ ก.พ.ค. ได้ที่ไหน อย่างไร ขอทราบ หมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร หรือเว็บไซต์

ก.พ.ค. มีสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. ซึ่งทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของ ก.พ.ค. จึง สามารถติดต่อ ก.พ.ค. ได้ที่

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์ 02 288 4968, 02 288 4971

โทรสาร 02 288-4972, 02 288-4988

Website : <http://mspc.ocsc.go.th>



ถาม-ตอบ

เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ (ตอนที่ 1)

ทีมงาน สวพ.*

1. **ถาม** จะมีความเป็นไปได้หรือไม่ที่กรมจะมีการกำหนดตัวชี้วัดกลางเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกนำไปใช้ได้

ตอบ

ถ้าเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกันในตำแหน่งเดียวกัน ก็อาจจะมีการกำหนดเป็นตัวชี้วัดกลางในงานที่เหมือนกันได้ โดยเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการเลือกกำหนดตัวชี้วัดกลาง ตัวอย่างตัวชี้วัดกลางของบางส่วนราชการ เช่น

- ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ในงานพัฒนาชุมชน
- ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชนของจังหวัด ผ่านช่องทางต่าง ๆ เป็นต้น

2. **ถาม** จะทำอย่างไรเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการประเมินผลงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการ ซึ่งอาจได้คะแนนจากค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดยากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนซึ่งสามารถได้คะแนนตามตัวชี้วัดได้ง่ายกว่า

ตอบ

การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเป็นการกำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องกำหนดให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการ ซึ่งย่อมแตกต่างกันตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริง และลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ดังนั้น ผลการประเมินของแต่ละบุคคลซึ่งพิจารณาจากผลงานที่ได้เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายหรือความสำเร็จของงานที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ จึงไม่ใช่ประเด็นเรื่องความเหลื่อมล้ำในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่อยู่ในสายงานที่ต่างกัน แต่เป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เหมาะสมสำหรับแต่ละตำแหน่ง ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการ

* สำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

3. **ถาม** ส่วนราชการแห่งหนึ่ง ผู้อำนวยการสำนักกำหนดตัวชี้วัดให้มีการวัดงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานในหน้าที่ งานภารกิจพิเศษ งานตามยุทธศาสตร์ และงานมอบหมายพิเศษ โดยกำหนดสัดส่วนงานมอบหมายพิเศษไว้ร้อยละ 20 ซึ่งข้าราชการทุกคนจะต้องถูกวัดทุกด้านและในสัดส่วนเท่ากับทุกคน หากไม่ได้รับมอบงานมอบหมายพิเศษก็จะได้คะแนนในการประเมินของตัวชี้วัดนี้ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานสนับสนุน ในกรณีเช่นนี้ควรจะมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร

ตอบ

หลักการของการกำหนดตัวชี้วัดเป็นการตกลงร่วมกันของผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบ ซึ่งต้องสอดคล้องกับงานที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ (ในแต่ละรอบการประเมิน) หากมีการกำหนดตัวชี้วัดให้วัดงานในด้านต่าง ๆ รวม 4 ด้าน กับข้าราชการทุกคนโดยแต่ละคนได้รับมอบหมายงานครบทุกด้านก็ย่อมเป็นไปได้ แต่ถ้าในทางปฏิบัติข้าราชการบางรายไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติครบทุกด้าน การกำหนดให้มีการวัดงานทั้ง 4 ด้าน ย่อมไม่เป็นไปตามหลักการกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งต้องกำหนดให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาจึงต้องพิจารณากำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับงานของผู้ปฏิบัติแต่ละราย สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับมอบหมายงานที่มอบหมายพิเศษ ก็ไม่จำเป็นต้องมีตัวชี้วัดในส่วนนี้

4. **ถาม** สำนักงาน ก.พ. มีการกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนัก/กอง ของส่วนราชการไว้หรือไม่

ตอบ

ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ของสำนัก/กอง ของส่วนราชการ ใน ฎ 20/2552 โดยในหนังสือเวียนฉบับนี้กำหนดไว้เฉพาะหน้าที่และองค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น กล่าวคือ กำหนดให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป ทุกระดับ โดยมีองค์ประกอบคือ รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบ งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้น ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า 4 คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

5. **ถาม** จะมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญหรือไม่

ตอบ

ขณะนี้สำนักงาน ก.พ. กำลังสำรวจผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่ ก.พ. กำหนดใน ฎ 20/2552 โดยจะได้พิจารณาทบทวนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่สำคัญเพื่อนำไปประกอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป



สื่อสารเรื่องการสอบ สอบอะไรบ้างเพื่อชิงทุนรัฐบาล... UIS...

เหมวดี บรรเทา*

ทุน UIS ก็คือ ทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถสูงที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาในประเทศ ท่านผู้อ่านที่ติดตามสื่อสารเรื่องการสอบฉบับที่แล้วคงทราบกันดี เพราะสื่อสารเรื่องการสอบฉบับที่ผ่านมา ผู้เขียนเพิ่งเล่าเรื่องช่องทางใหม่ที่น่าสนใจสำหรับคนรุ่นใหม่ที่สนใจอยากเข้ารับราชการโดยการสอบแข่งขันรับทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถสูงนี้ สำหรับฉบับนี้ ผู้เขียนจึงขอนำรายละเอียดที่น่าสนใจเกี่ยวกับหลักสูตรการสอบมาแล้วเพิ่มเติม สำหรับผู้ที่สนใจอยากสอบแข่งขันเพื่อรับทุนนี้ในปีต่อ ๆ ไป จะได้ทราบข้อมูลและมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมได้อย่างถูกต้อง

การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถสูงที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาในประเทศ สำหรับในปี 2554 ได้กำหนดหลักสูตรการ

สอบ ไว้ 2 ส่วน คือ การสอบข้อเขียน และการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อรับทุน ในส่วนการสอบข้อเขียนได้กำหนดวิชาการศึกษาข้อเขียนไว้ 2 วิชา คือ วิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งจะทดสอบทักษะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษด้านการอ่าน คำศัพท์ และการวิเคราะห์ส่วนที่ผิดในประโยค ส่วนอีกวิชาคือวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ ซึ่งจะทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการใช้เหตุผล โดยการให้แปลความ ตีความ สรุปความ อ่านจับประเด็นจากข้อความ หรือบทความ เกี่ยวกับปัญหาข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์หาแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปได้จากข้อมูล เหตุการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคม

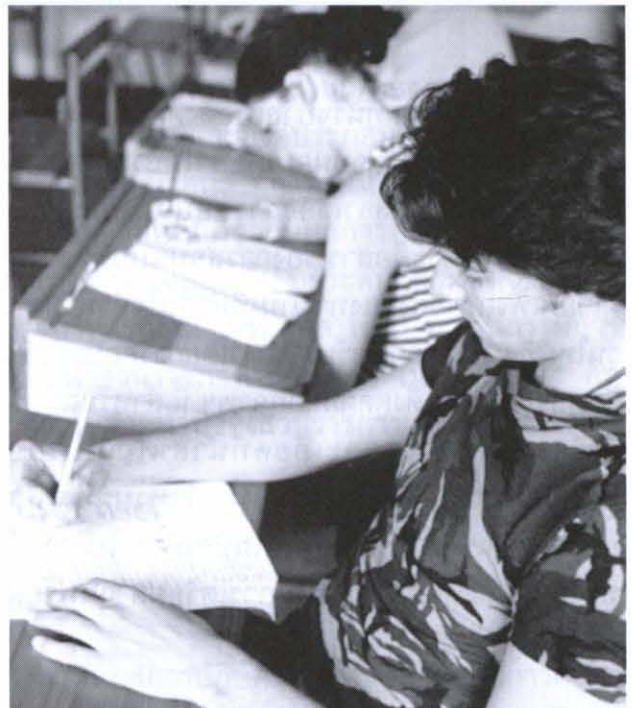
* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

ผู้สอบข้อเขียนที่ถือว่าสอบผ่านตามเกณฑ์ ต้องสอบผ่านข้อเขียนตามเกณฑ์การตัดสิน คือสอบผ่านวิชาภาษาอังกฤษ และวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ โดยต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าสอบทั้งหมดในแต่ละวิชา แต่ผู้ที่สอบผ่านข้อเขียนที่จะมีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อรับทุนแต่ละหน่วยทุนได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดเรียงตามลำดับลงมาเป็นจำนวนไม่เกิน 5 เท่าต่อ 1 ทุน ยกเว้นถ้าทุนหน่วยใดมีจำนวน 2-4 ทุน จำนวนผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการประเมินจะมีจำนวนไม่เกิน 3 เท่าของจำนวนทุน หรือ ไม่เกิน 2 เท่า หากมีจำนวนตั้งแต่ 5 ทุนขึ้นไป (เช่น หากมีทุน 3 ทุน จะมีจำนวนผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการประเมินจำนวนไม่เกิน 9 คน หรือหากมีทุน 5 ทุน ผู้มีสิทธิที่จะเข้ารับการประเมินจะมีจำนวนไม่เกิน 10 คน เป็นต้น)

การสอบในส่วนของการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อรับทุน การประเมินจะประเมินโดยวิธีการสัมภาษณ์ และ/หรือ โดยการพิจารณาประเมินด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธีรวมกัน และพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษาของผู้สมัครเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการรับราชการ และไปศึกษาต่อต่างประเทศ เช่น พื้นความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สมัครสอบ ความสามารถทางภาษาอังกฤษ ความตั้งใจจริงทัศนคติต่อการรับราชการและการรับทุน ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ การปรับตัวเข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อม การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เขาวานปัญญา และบุคลิกภาพอย่างอื่น เป็นต้น ผู้ที่ถือได้ว่าเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินความเหมาะสมจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำ

กว่าร้อยละ 70 โดยผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อรับทุนสูงสุดจะมีสิทธิได้รับทุนก่อนผู้สอบแข่งขันที่ได้คะแนนต่ำกว่าลงมาตามลำดับ ผู้ที่มีสิทธิได้รับทุนแล้ว หากไม่มารายงานตัวตามวัน เวลา และสถานที่ ที่ ก.พ. ประกาศไว้ในประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับทุนโดยมิได้แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ จะถือว่าสละสิทธิ์การรับทุน

ทราบอย่างนี้แล้วผู้ใดที่สนใจช่องทางในการเข้าสู่ระบบราชการด้วยการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนนี้ ก็ขอให้เตรียมตัวกันให้พร้อม เพื่อเข้าสู่ระบบราชการเมื่อโอกาสได้เปิดกว้างเพื่อต้อนรับผู้ที่มีความตั้งใจและมีใจรักในงานราชการทุกคน จะได้มาช่วยกันพัฒนาประเทศของเราให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป...นะค่ะ



มาตรการคุ้มครองพยาน



นางสาวพัชรา เพ็ชรทวี*

ฉบับนี้กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ ผู้เขียนขอแนะนำเรื่อง มาตรการคุ้มครองพยาน ในการดำเนินการทางวินัย ซึ่งในการดำเนินการทางวินัยกรณีการกล่าวหาว่าข้าราชการระดับสูงกระทำการทุจริต ต่อหน้าที่ราชการในเรื่องการจัดซื้อ เมื่อครั้งใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กว่าที่จะสั่งลงโทษไล่หรือปลดข้าราชการระดับสูงได้นั้น ค่อนข้างใช้เวลานานและเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากขาดพยานในการให้ถ้อยคำที่เกี่ยวข้อง เพราะผู้ที่จะมาเป็นพยานนั้นต่างก็เกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอก ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำรงชีวิตทั้งในส่วนของหน้าที่การทำงานหรือการใช้ชีวิตส่วนตัว ดังนั้นในปี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2542)

รวม 7 ประการ โดยเนื้อหาสาระมุ่งให้ความคุ้มครองในทางบริหารแก่ข้าราชการผู้ให้ข้อมูลแก่ทางราชการโดยสุจริตใจ เช่น ห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชากลั่นแกล้งในทางใด ๆ ต่อข้าราชการผู้ให้ข้อมูล หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาน เป็นต้น มติดังกล่าวเป็นการกระตุ้นให้มีผู้กล้าที่จะให้ข้อมูลในการสืบสวนสอบสวนทางวินัยพอสมควร ซึ่งมาตรการดังกล่าวส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการนำแนวคิดทางกฎหมายของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ อาทิ Whistleblowers Protection Act ของประเทศออสเตรเลีย เป็นต้น

ต่อมาเมื่อมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงได้นำมาตรการในการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการในการสืบสวนสอบสวนทางวินัยมาบัญญัติไว้ในมาตรา 98 แห่ง

*นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ.

พระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดว่า หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ความคุ้มครองพยานให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ซึ่ง ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน พ.ศ. 2553 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 กันยายน 2553 ซึ่งในที่นี้ผู้เขียนขอกล่าวถึงเฉพาะในเรื่องของการคุ้มครองพยาน รายละเอียดสาระสำคัญมี ดังนี้

ผู้ที่ได้รับความคุ้มครอง คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือ ให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ เช่น กรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย การไต่สวนของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) เป็นต้น

เงื่อนไขที่จะได้รับความคุ้มครอง คือ การให้ข้อมูลหรือถ้อยคำที่จะทำให้ผู้ให้ข้อมูลหรือพยานได้รับความคุ้มครองข้อมูลนั้นจะต้องเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการได้แก่ ข้อมูลหรือคำให้การที่ได้จากข้าราชการ

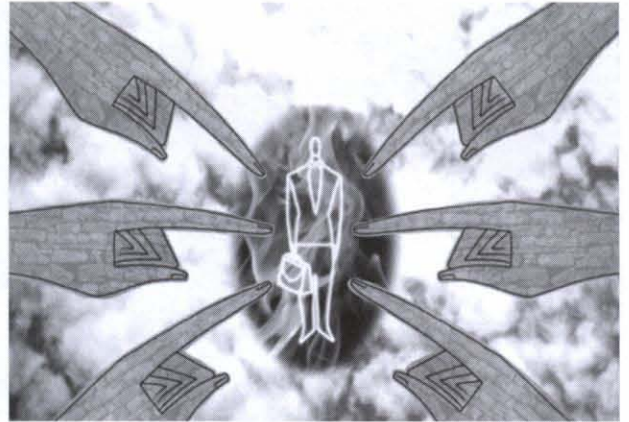
ผู้นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เริ่มดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ หรือทำให้ลงโทษผู้กระทำผิดวินัยได้ และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการคือ สามารถประหยัดงบประมาณของแผ่นดินอย่างมาก หรือทำให้สามารถรักษาไว้ซึ่งระบบบริหารราชการที่ดี และผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำจะต้องเชื่อโดยสุจริตว่ามีการกระทำผิดวินัยหรือเป็นไปตามที่ตนเองเชื่อว่าเป็นความจริง และไม่มีการกลับถ้อยคำนั้นในภายหลัง

ผู้ที่มีหน้าที่ในการให้ความคุ้มครอง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำเป็นพยาน และสำนักงาน ก.พ.

มาตรการในการให้ความคุ้มครองพยาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาต้องไม่เปิดเผยชื่อ หรือข้อมูลใด ๆ ที่จะทำให้ทราบว่ามีผู้ใดเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ ไม่ใช่อำนาจไม่ว่าในทางใดหรือกระทำการอื่นใด อันเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่เป็นธรรม ให้ความคุ้มครองมิให้ผู้นั้นถูกกลั่นแกล้งหรือถูกข่มขู่เพราะเหตุที่ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ เป็นต้น

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการให้ความคุ้มครอง การให้ความคุ้มครองพยานจะเริ่มตั้งแต่มีการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ และให้ความคุ้มครองไปตลอดจนกว่าจะมีการสั่งยุติเรื่อง หรือจนกว่าการดำเนินการทางวินัยเสร็จสิ้น คือการสอบสวนทางวินัยเสร็จและมีการรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี





ผลที่ได้รับจากการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ ถือว่าการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำนั้นเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเมื่อผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำเชื่อโดยสุจริตว่ามีการกระทำผิดวินัยหรือเป็นไปตามที่ตนเองเชื่อว่าเป็นความจริง และไม่มีการกลับถ้อยคำนั้นในภายหลัง การให้ข้อมูลหรือการให้ถ้อยคำนั้นก็ไม่ใช่ความผิดทางวินัย กล่าวคือ ไม่ผิดกรณีเปิดเผยความลับของทางราชการ หรือกรณีกระทำการอันเป็นการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำเป็นกรณีพิเศษ

จากการศึกษา กฎ ก.พ. ฉบับนี้ผู้เขียนมีข้อสังเกตว่า กฎ ก.พ. ฉบับนี้ให้ความคุ้มครองได้ในวงจำกัด โดยคุ้มครองเฉพาะตัวข้าราชการพลเรือนผู้ให้ข้อมูลหรือถ้อยคำในฐานะพยานเท่านั้น แต่ไม่ครอบคลุมถึงบิดามารดา พี่น้อง สามีภรรยา หรือผู้สืบสันดานของผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ และคุ้มครองเฉพาะในเรื่องของการบริหารงานบุคคล แต่ไม่ได้ให้ความคุ้มครองในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของผู้นั้น ดังนั้น หากมีการข่มขู่จะทำร้ายสามี ภรรยา บุตรของผู้ให้ข้อมูล ทางราชการจะให้ความคุ้มครองอย่างไร ซึ่ง กฎ ก.พ. ฉบับนี้น่าจะกำหนดเชื่อมโยงไปถึงการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญาด้วย อันจะทำให้ครอบคลุมไปถึงบิดามารดา พี่น้อง สามีภรรยา หรือผู้สืบสันดาน

ของผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ รวมทั้งการคุ้มครองชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินด้วย นอกจากนี้การให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้ให้ข้อมูลหรือถ้อยคำในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งก็มีข้อจำกัดเพราะในทางปฏิบัติการเลื่อนเงินเดือนต้องนำผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นไปประกอบการพิจารณาด้วย แต่อย่างไรก็ดีผู้เขียนเห็นว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการกล้าให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีอยู่เป็นจำนวนมากได้ ควรกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งสามารถเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ให้ข้อมูลหรือถ้อยคำผู้นั้นได้เป็นกรณีพิเศษ

แม้กฎ ก.พ. ฉบับนี้จะมีข้อจำกัดอยู่บ้างดังที่กล่าวมาข้างต้น แต่ก็ถือว่าเป็นความสำเร็จก้าวแรกของการให้ความคุ้มครองพยานอย่างจริงจังในราชการพลเรือน เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการคุ้มครองพยานอย่างแท้จริง ก็คงนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข กฎ ก.พ. ฉบับนี้ต่อไป



การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการผู้ได้รับมอบหมาย ให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น

สุทธิพร ลิ้มศิลา*

โดยที่การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผู้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้นั้นได้ จึงขอให้มีการพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น

เรื่องนี้เดิม ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในข้อ 2 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ

(1) นายกรัฐมนตรี สำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(2) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(3) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวงสำหรับหัวหน้าส่วนราชการ ตาม (4) และ (5) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือสำนักงานปลัดกระทรวง

*นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งนิติกรเชี่ยวชาญ ส่วนกลาง สำนักงาน ก.พ.

(4) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ใน บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการประเมินตาม (9) (10) และ (11)

(5) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(6) เลขาธิการรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(7) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(8) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(9) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(10) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(11) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) หรือ (10) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มีใช้บุคคลในคณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือหัวหน้าคณะผู้แทนแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ต่อมา อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาเห็นว่า

(1) ควรให้ส่วนราชการดำเนินการแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่แก่ข้าราชการให้เหมาะสมตรงกับตำแหน่งที่ได้มีการพิจารณากำหนด หรืออาจให้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลัง หรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการนั้นๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานแทนการพิจารณาสั่งให้ไปช่วยราชการหรือมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานที่อื่น โดยให้ยึดแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2544 และวันที่ 30 เมษายน 2545 เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการให้ข้าราชการไปช่วยราชการ

(2) เห็นชอบให้กรณีมอบหมายข้าราชการพลเรือนสามัญไปช่วยราชการ เป็นการส่งราชการในลักษณะยืมตัวไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างกรมกัน และกรณีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเป็นลักษณะการมอบหมายให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในพื้นที่หรือจังหวัดหรือหน่วยงานอื่นภายในกรมเดียวกัน

(3) เห็นชอบในหลักการกรณีส่วนราชการ มีความจำเป็นต้องมอบหมายให้ข้าราชการไปปฏิบัติราชการในพื้นที่หรือจังหวัดหรือหน่วยงานอื่นภายในกรมเดียวกัน เห็นควรให้หัวหน้าส่วนราชการผู้ส่งราชการพิจารณา มอบหมายผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นด้วย โดยอาจมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้งัดบัญชีตาม ข้อ 2 (11) ของหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ด้วยก็ได้

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้ในการประชุมเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2553 แล้วมีมติดังนี้

(1) ให้ส่วนราชการดำเนินการแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่แก่ข้าราชการให้เหมาะสมตรงกับตำแหน่งที่กำหนดไว้ หรืออาจเกลี้ยอัตรากำลังหรือปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการนั้น ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานแทนการสั่งให้ไปช่วยราชการหรือมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานที่อื่น ทั้งนี้ ให้ยึดแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2544 และวันที่ 30 เมษายน 2545

(2) กรณีส่วนราชการมีความจำเป็นต้องให้ข้าราชการไปช่วยราชการหรือมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ให้ถือปฏิบัติดังนี้

1) กรณีมอบหมายข้าราชการพลเรือนสามัญไปช่วยราชการ ให้หมายถึง การส่งราชการในลักษณะยืมตัวไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างกรมกัน และ

2) การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น ให้หมายถึงการมอบหมายให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในพื้นที่หรือจังหวัดหรือหน่วยงานอื่นภายในกรมเดียวกัน

(3) เห็นชอบในหลักการกรณีส่วนราชการ มีความจำเป็นต้องมอบหมายให้ข้าราชการไปปฏิบัติราชการในพื้นที่หรือจังหวัดหรือหน่วยงานอื่นภายในกรมเดียวกัน เห็นควรให้หัวหน้าส่วนราชการผู้ส่งราชการพิจารณา มอบหมายผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นด้วย โดยอาจมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปปฏิบัติงานอยู่ด้วย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาตาม ข้อ 2 (11) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 หมายความว่ารวมถึงผู้ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปปฏิบัติงานอยู่ด้วย

(4) ให้แจ้งเวียนเพื่อชี้แจงซักซ้อมความเข้าใจแก่ส่วนราชการต่อไปด้วย และมอบให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาปรับปรุงรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ตามความเห็นของ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติของส่วนราชการต่อไป

ปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นแล้ว ดังปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 29 ลงวันที่ 7 กันยายน 2553

อุทธรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตริภุณาสวัสดิ์*



ฝนตกมากตามฤดูกาลจนเกิดน้ำท่วมกันทั่วหน้ากว่าหลายสิบจังหวัด รongรับรัฐบาลใหม่ให้ม้งานต้องดำเนินการทันที ไม่ว่าจะเป็นปัญหาน้ำท่วม เศรษฐกิจ ปากท้องชาวบ้าน ตามคำสัญญาที่หาเสียงไว้ คงจะต้องรอดูกันต่อไปว่าจะทำได้มากน้อยเพียงใด คงต้องให้เวลาด้วย..... ครั้งนี้เราหาเรื่องชีวิตของเพื่อนข้าราชการที่รักชอบ สนับสนุนกิจการในครอบครัวและชาวบ้านมาฝากกันในลีลาต่างๆ จำนวน 5 กรณี เพื่อฝากเป็นอุทธรณ์ก่อนทำผิดครับ

ช่วยซื้อบัตรงานบอลหน่อย:

ณ สถานที่ราชการแห่งหนึ่ง (ไม่รู้ว่าเป็นอำเภอหรือเทศบาล) นายม้ามายื่นคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชน โดยมีนายเสือโหย เป็นเจ้าหน้าที่รับคำขอของนายม้า แล้วดำเนินการจัดทำบัตรประชาชนให้กับนายม้าจนเสร็จแล้ว จึงได้ขอร้องให้นายม้าช่วยซื้อบัตรงานบอลในราคา 600 บาท แต่นายม้าปฏิเสธจึงลดราคาลงเหลือ 300 บาท นายม้าจึงยอมจ่ายเงินซื้อบัตรโดยไม่เต็มใจ การกระทำของนายเสือโหยเป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 83) (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โทษที่ได้รับ คือ

ภาคทัณฑ์ (1/2544) กรณีนี้ควรเป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 82 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 83) (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) ด้วยอาศัยลูกต้อ..... ต้องดูด้วยนะครับ ว่าคนไหนที่สมควรต้อด้วย จึงจะได้รับการสนับสนุนและปลดอภัยนะ



* อดีตที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

ส่งเสริมบุตรกำการคำ

ณ สำนักงานขนส่งแห่งหนึ่ง นายยนต์ชัยโย ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายทะเบียนรถ ได้ให้นายกุลบุตรดีบุตรชาย นารถยนต์ของตนไปให้ผู้ขอรับใบอนุญาตขับรถยนต์เข้าเพื่อขับทดสอบภาคปฏิบัติ นอกจากนั้น นายกุลบุตรดียังประกอบกิจการร้านถ่ายรูป ถ่ายเอกสาร ที่ข้างสำนักงานโดยต่อไฟฟ้าจากบ้านพักและเปิดรื้อลวดหมามของสำนักงานเป็นทางเข้า-ออก แล้วเข้าไปชักชวนผู้มาติดต่อให้ใช้กิจการของตน ประกอบกับผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้นายยนต์ชัยโยปิดรื้อลวดหมามและให้บุตรชายเลิกกระทำกิจการในลักษณะดังกล่าวด้วย แต่นายยนต์ชัยโยก็ไม่ได้ทำตามคำสั่งการกระทำของนายยนต์ชัยโย เป็นการกระทำผิดวินัยฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาและการกระทำให้ยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนตามมาตรา 88 วรรคหนึ่ง และมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82 (4) และมาตรา 83 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์ (10/2541) หากประกอบกิจการเหมือนกับชาวบ้านโดยทั่วไป โดยไม่ได้มีอภิสิทธิ์อย่างที่เห็นและไม่ได้กระทำอย่างที่เป็น ก็ไม่น่าจะมีปัญหาประการใด.... แต่ความเป็นบิดากลับช่วยเหลืออย่างออกนอกหน้า ก็ก่อให้เกิดเรื่องได้ครับ



อุทธรณ์กิจการในครอบครัว

ในราชการแห่งหนึ่ง หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดได้ส่งเงินมาให้ศูนย์ดำเนินการซื้อวัสดุอุปกรณ์และอะไหล่ให้ ปรากฏว่านายสุตกรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานช่างได้นำเงินดังกล่าวไปจัดซื้อจากร้านค้าครอบครัวพาณิชย์ซึ่งนางรักสุดใจภรรยาของนายสุตกรเป็นผู้ประกอบการ ทั้งที่ร้านนี้มีได้เปิดจำหน่ายสินค้าต่างๆ โดยตรง เพียงแต่สั่งซื้อจากร้านค้าอื่นๆ แล้วนำมาออกใบเสร็จรับเงินเป็นของร้านดังกล่าวรวมจำนวน 100 กว่าครั้ง การกระทำของนายสุตกรเป็นการกระทำผิดวินัย ฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ตามมาตรา 82 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 83 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับ คือ

ตัดเงินเดือน 5% 2 เดือน (8/2542) ถึงแม้ว่าราคาสินค้าที่จัดซื้อจะเป็นราคาปกติตามราคาตลาดก็ไม่อาจจะกระทำได้เพราะจำนวนครั้งในการซื้อมาก.....ทำให้เอื้อประโยชน์ทางการค้าได้..... ลำบากใจเหมือนกันนะ



ช่วยเอาเอกชน

ชาวบ้านมายื่นเรื่องขอแบ่งกรรมสิทธิ์ร่วมต่อทางสำนักงานที่ดินแห่งหนึ่ง นายเสมอนอก เป็นผู้ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานรังวัด กลับยินยอมให้ช่างรังวัดเอกชนคัดรายชื่อเจ้าของที่ดินที่ยื่นขอแบ่งกรรมสิทธิ์ร่วมบางส่วน และดำเนินการรังวัดให้กับเจ้าของที่ดินเหล่านั้นทั้งที่มีได้แจ้งว่าต้องการใช้บริการของเอกชน การสอบสวนไม่ปรากฏว่านายเสมอนอกมีส่วนได้เสียหรือมีเจตนาทุจริต การกระทำของนายเสมอนอกเป็นการกระทำผิดวินัยฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ตามมาตรา 82 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 83 (3) แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน 5% 2 เดือน (9/2543) คิดว่าชาวบ้านน่าพอใจบริการที่รวดเร็วขึ้น แต่ก็ควรสอบถามกันก่อนนะครับ.....



อ้างว่ายาส่วนตัว

ณ สถานื่อนามัยแห่งหนึ่ง มีนายชิง ซึ่งเป็นชาวบ้านประสบอุบัติเหตุเข้ารับการรักษาพยาบาล โดยนายโลหิตซึ่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนได้เย็บแผล จำนวน 5 เข็ม พร้อมฉีดยา 1 เข็ม แล้วเรียกเก็บเงินจำนวน 125 บาท แต่นายชิงแสดงบัตรทอง 30 บาท นายโลหิตกลับแจ้งว่าใช้ไม่ได้ เพราะยาฉีดเป็นยาส่วนตัว และได้เก็บเงินไว้เป็นสวัสดิการของสถานื่อนามัย วันรุ่งขึ้นนายชิงก็มาล้างแผลและฉีดยาอีก 2 เข็ม โดยต้องจ่ายเงินอีก 100 บาท โดยไม่ได้รับใบเสร็จรับเงิน การกระทำของนายโลหิตเป็นการกระทำผิดวินัยฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่น ตามมาตรา 82 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 83 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลาหนึ่งเดือน (8/2545)..... ทำยังกับเป็นหมอเปิดคลินิกบนสถานื่อนามัยเลยนะ ถ้ามกกันสักหน่อยดีไหมว่า จะต้องการยาหลวงหรือยาส่วนตัว..... ที่หลังอย่าทำเช่นนี้อีก คุ่มกับการถูกงดเงินเดือนหรือเปล่า คิดให้ดีๆ





คมวาจา:

-
-
-
-
-
-
-

“...ธรรมาภิบาล คือ การให้รางวัลสิ่งที่ไม่ควรจะให้รางวัล
 ไม่ให้รางวัลในสิ่งที่ไม่ควรจะให้รางวัล นั่นคือข้อหนึ่ง
 ข้อสอง ถ้าหัวขององค์กรไม่ดี ไม่มีทางทำอะไรให้ดีขึ้น
 เพราะฉะนั้นต้องเอาคนดีไปใส่ที่หัว
 ไม่ใช่คนดีๆ พุดแย้งขึ้นมา ไม่เข้าทางผู้มีอำนาจ
 ก็ถูกเขี่ยกระเด็นไป อย่างนี้ไม่ใช่ ธรรมาภิบาล
 ก็จะมีแต่พวกขุนพลพลอยพยัคฆ์ จะไม่ได้ผลอะไร”

นายบัณฑิต ล้ำชา
 23 กรกฎาคม 2545
 ที่มา: Good Governance กับการพัฒนาข้าราชการ,
 สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.



ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ

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

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

การดำเนินการ

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

1. อ่างานหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. โครงสร้างสำนักงาน ก.พ. และหน้าที่ของ สำนัก กอง ต่างๆ
2. ประกาศผลการสอบแข่งขันการรับทุนต่างๆ
3. นโยบาย หรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4)
4. แผนงาน / โครงการและงบประมาณของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551
5. หนังสือเวียนและประกาศของสำนักงาน ก.พ.
6. คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเอกชน

เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนวิธีการดำเนินการ

7. มติคณะรัฐมนตรีหรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมายหรือโดยมติคณะรัฐมนตรี เช่น ประกาศตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญต่างๆ

8. ประกวดราคา ประกาศสอบราคาและสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน และสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. <http://www.ocsc.go.th>

การให้บริการ

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

ประชาชนมีสิทธิที่จะรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ได้ตลอดเวลาจากเว็บไซต์ <http://www.ocsc.go.th>

ตามมาตรา 9 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

สั่งซื้อหนังสือ



โปรดส่งหนังสือไปยังที่อยู่ดังนี้

ชื่อ-นามสกุล

ที่อยู่

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์

การสั่งซื้อหนังสือทางไปรษณีย์ขอให้ส่งจ่ายธนาณัติในนาม **“ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ.”**

สั่งจ่าย ปณ.ดุสิต 10300 กท. 10300

หรือ ปณ.ทำเนียบรัฐบาล กท. 10302

หรือจะโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของธนาคารกรุงเทพ สาขาสำนักงาน ก.พ.

ประเภทสะสมทรัพย์ เลขที่บัญชี 201-0-038095

หากโอนเงินโปรดส่งหลักฐานการโอนมาที่โทร. 0-2280-0382

โดยบวกค่าจัดส่งหนังสือดังนี้

หนังสือรายการที่ 1-14 ราคาเล่มละ 20 บาท

หนังสือรายการที่ 15-26 ราคาเล่มละ 30 บาท

หนังสือรายการที่ 27-31 ราคาเล่มละ 45 บาท

(ราคาหนังสือ และค่าจัดส่ง อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้)

หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย



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

❖ มีจำหน่ายตามศูนย์หนังสือผู้ว่า / ธรรมศาสตร์ / เกษตรฯ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด
❖ หรือสั่งซื้อโดยตรงได้ที่ ocsbookshop@gmail.com หรือโทรศัพท์ 0 2281 9454

พร้อมส่งธนาคารสั่งจ่ายในนาม "ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ." สั่งจ่าย บณ.ดุสิต 10300 กท.10300 หรือ บณ.ทำเนียบรัฐบาล กท.10302

ที่อยู่ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 0 2281 9454

หรือโอนเงินบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ ธนาคารกรุงเทพฯ สาขาสำนักงาน ก.พ. บัญชีเลขที่ 201-0-038095 FAX 0 2280 0382
โปรดบอกค่าจัดส่งหนังสือรายการที่ 1-14 ราคาเล่มละ 20 บาท รายการที่ 15-26 ราคาเล่มละ 30 บาท รายการที่ 27-31 ราคาเล่มละ 45 บาท
สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 300 บาท
(ราคาหนังสือ ค่าจัดส่ง และค่าสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)

สมัครสมาชิก!! สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 300 บาท
(ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)



