



สาระสำคัญ

ในการปรับปรุง

KE

62

ศ677

2548

ฉ.1

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

ฉบับใหม่

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961157219



คำนำ

ความเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เป็นผลให้การบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับเปลี่ยนตามระบบราชการพลเรือน และข้าราชการพลเรือนก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงความจำเป็นนี้ จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีการ รวมถึงกฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติราชการด้วย

หัวใจสำคัญในการบริหารราชการพลเรือน คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งฉบับที่ใช้ในปัจจุบันคือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เมื่อนับถึงวันนี้ พระราชบัญญัติดังกล่าวได้ใช้มาเป็นเวลากว่า 13 ปีแล้ว บทบัญญัติบางประการจึงไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป

สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับเปลี่ยนสาระของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ทั้งฉบับ และเตรียมนำเสนอต่อรัฐบาล สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา เพื่อประกาศใช้เป็นกฎหมายสำหรับราชการพลเรือนต่อไป

เอกสารที่ท่านถืออยู่ในมือขณะนี้คือสรุปสาระสำคัญในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ซึ่งร่างขึ้นโดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม ความรู้ความสามารถ ผลงาน การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานของข้าราชการเป็นสำคัญ

สำนักงาน ก.พ. เชื่อมั่นว่า หลักการดังกล่าวข้างต้นจะทำให้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับนี้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารของสังคมและโลกในปัจจุบัน



เนื้อหาของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่นี้ อาจมีการปรับเปลี่ยน
ในชั้นการพิจารณาของรัฐสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา หากท่านประสงค์จะติดตาม
ความก้าวหน้าของพระราชบัญญัติดังกล่าว สามารถติดตามได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.
www.ocsc.go.th

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือนนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อระบบราชการ หากท่านประสงค์จะแสดงความคิดเห็น
หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับพระราชบัญญัตินี้ กรุณาแสดงความคิดเห็นและข้อ
เสนอแนะของท่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. ได้เช่นกัน

สำนักงาน ก.พ.
ตุลาคม 2548



สารบัญ

สาระสำคัญในการปรับปรุงพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่

	หน้า
● เหตุผลในการปรับปรุง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.	8
● แนวคิดในการปรับปรุง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.	9
● หลักการพื้นฐาน 3 ประการที่ใช้ในการปรับปรุง พ.ร.บ.	11
● เนื้อหาสาระหลักที่มีในการปรับปรุง พ.ร.บ.	11
● กลไกระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ	12
● ประเภทข้าราชการ	13
● ระบบการกำหนดตำแหน่ง	13
● โครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่งใหม่	14



	หน้า
● วิธีการกำหนดตำแหน่ง	15
● การบริหารโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ	15
● ระบบค่าตอบแทน	16
● การบรรจุแต่งตั้ง	19
● ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง	19
● การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ	19
● บทบาท ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.	19
● กลไกการพิทักษ์ระบบคุณธรรม	21

ภาคผนวก

- สรุปการบรรยายพิเศษของนายสีมา สีมานันท์
ในการประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่



ร่าง พ.ร.บ.

ระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ...





เหตุผลในการปรับปรุง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ...

1. เพื่อกำหนดบทบาทภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

2. เพื่อปรับเปลี่ยนสาระของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ให้มีความเหมาะสมกับการบริหารราชการยิ่งขึ้น เนื่องจาก พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าวได้บังคับใช้มาแล้วเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป

3. เพื่อกำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ให้เหมาะสม และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง



แนวคิดในการปรับปรุง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ...

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

พ.ร.บ. ระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. ... ร่างขึ้นโดยคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

1. หลักคุณธรรม โดยเน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ออกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
2. หลักความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
3. หลักผลงาน มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ
4. หลักการกระจายอำนาจ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
5. หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน



กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

พ.ร.บ. ระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. ... ร่างขึ้นโดยคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้



นอกจากนี้ ร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่ยังมุ่งที่จะเปลี่ยนมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยึดกระบวนการทำงานและ ประสิทธิภาพเฉพาะส่วน เปลี่ยนเป็นเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่ สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ประชาชน สร้างคุณค่า และผลผลิตผลลัพธ์ โดยมี ตัวแปรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนคือ การปรับระบบจำแนกตำแหน่งเพื่อเป็นฐานให้ราชการมี ระบบทรัพยากรบุคคลที่บริหารข้าราชการอย่างเหมาะสมตามลักษณะงาน ผลงานและความรู้ ความสามารถ

แนวคิดใหม่



ข้าราชการผู้รอบ รู้ลึก

แนวคิดเดิม



ข้าราชการผู้เชี่ยวชาญ
ชำนาญการเฉพาะด้าน



หลักการพื้นฐาน 3 ประการที่ใช้ในการปรับปรุง พ.ร.บ.

1. เพื่อให้การบริหารงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการมี "ข้าราชการคุณภาพ" เป็นกลไกสำคัญ ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจนว่า ระบบข้าราชการมีไว้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ

2. เพื่อแสดงเจตนารมณ์ของการบริหารโดยระบบคุณธรรม ซึ่งระบุว่าราชการต้องปฏิบัติต่อข้าราชการด้วยระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

3. เพื่อกำหนดให้ค่านิยมสร้างสรรคเป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งได้แก่

- 1) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ
- 3) โปร่งใส ตรวจสอบได้
- 4) ไม่เลือกปฏิบัติ
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์

เนื้อหาสาระหลักที่มีในการปรับปรุง พ.ร.บ.

ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ... แสดงถึงการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งมี 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. กลไกระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
2. กลไกระบบพิทักษ์คุณธรรม

โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่

- เพิ่มประเภทข้าราชการพลเรือนวิสามัญ
- ปรับปรุงระบบตำแหน่งและประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้

เหมาะสมกับลักษณะงานเพื่อจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม



- ให้มีกระบวนการสรรหาบุคคลในระบบเปิด เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในบางกรณี
- กระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดดำเนินการมากขึ้น
- ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ ให้มีความเข้มแข็ง
- มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

กลไกระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ

ปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

1. ประเภทข้าราชการ
2. ระบบการกำหนดตำแหน่ง
3. โครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่งใหม่
4. วิธีการกำหนดตำแหน่ง
5. การบริหารโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ
6. ระบบค่าตอบแทน
7. การบรรจุแต่งตั้ง
8. ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง
9. การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ



ประเภทข้าราชการ

จัดประเภทของข้าราชการพลเรือนใหม่ เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญ
2. ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ
3. ข้าราชการพลเรือนในพระองค์

สำหรับข้าราชการพลเรือนวิสามัญที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ จะเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการสรรหาบุคคลที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน มาทำหน้าที่ผู้บริหารระดับสูงได้ โดยมีการกำหนดสัดส่วนจำนวนที่เหมาะสม รวมทั้งการเข้ามาและออกไปของข้าราชการประเภทนี้จะมีวิธีการโดยเฉพาะที่ต้องยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักด้วย

ระบบการกำหนดตำแหน่ง

มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน ซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง 2) ตำแหน่งประเภทวิชาการและวิชาชีพเฉพาะ และ 3) ตำแหน่งประเภททั่วไป โดยมีมาตรฐานกลาง ในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งเรียกกันง่าย ๆ ว่า "ซี" คือ การมี Common Level ที่กำหนดรวมกันไว้เป็น 11 ระดับ ในขณะที่ย่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่จะยกเลิก "ซี" หรือ Common Level และจัดทำมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งแยกตามลักษณะของประเภทตำแหน่ง ซึ่งร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่มีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- 1) ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังนี้
 - ระดับต้น
 - ระดับสูง
- 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังนี้
 - ระดับต้น
 - ระดับสูง



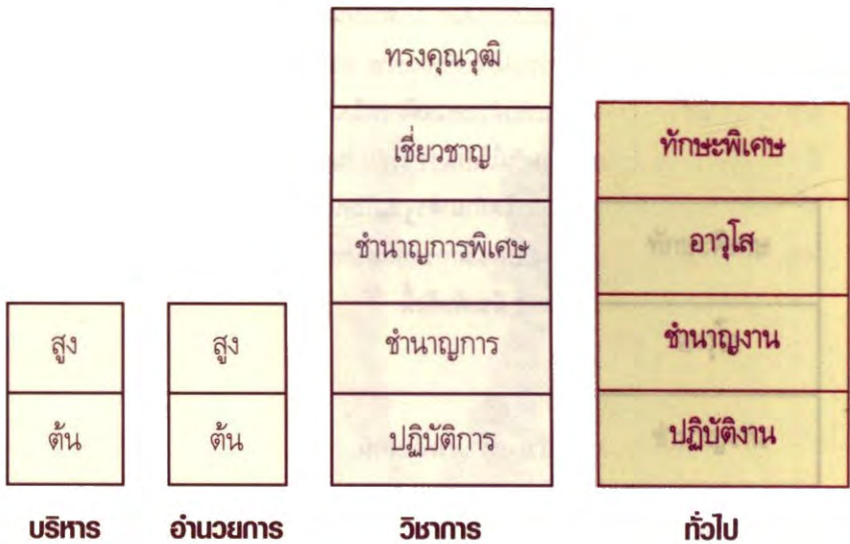
3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังนี้

- ระดับปฏิบัติการ
- ระดับชำนาญการ
- ระดับชำนาญการพิเศษ
- ระดับเชี่ยวชาญ
- ระดับทรงคุณวุฒิ

4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังนี้

- ระดับปฏิบัติงาน
- ระดับชำนาญงาน
- ระดับอาวุโส
- ระดับทักษะพิเศษ

โครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่งใหม่



วิธีการกำหนดตำแหน่ง

www.bangkok.go.th

ในการกำหนดตำแหน่งตามร่าง พ.ร.บ. ฉบับนี้ เน้นกระจายอำนาจไปยังส่วนราชการ กล่าวคือ เดิม ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยกำหนดระดับมาตรฐานกลาง (Common Level) หรือที่เรียกกันว่า "ซี" และเป็นผู้กำหนดทั้งจำนวนและระดับตำแหน่งให้แก่ส่วนราชการ ส่วนราชการจะสามารถกำหนดระดับตำแหน่งได้เฉพาะที่ ก.พ. มอบอำนาจให้ ในขณะที่ตามร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่นี้ ก.พ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามแนวทางระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยจะมอบอำนาจให้ส่วนราชการกำหนดจำนวนตำแหน่งได้ตามกรอบงบประมาณและหลักเกณฑ์ และจัดตำแหน่งได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้

การบริหารโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ

ทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่ เน้นที่ความรู้ความสามารถเป็นหลัก กล่าวคือ ทั้งกระบวนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การกำหนดตำแหน่ง การให้คุณให้โทษ การเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ และอื่น ๆ จะดำเนินการโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถเป็นสำคัญ



ระบบค่าตอบแทน

มีการปรับปรุงให้เงินเดือนพื้นฐานสอดคล้องกับค่างานอย่างแท้จริง เนื่องจากระบบเงินเดือนแบบเดิมใช้บัญชีเงินเดือนเดียวกับทุกประเภทตำแหน่ง ทำให้ไม่ยืดหยุ่นและไม่สนับสนุนการทำงานรูปแบบใหม่ที่มุ่งเน้นผลงานและการพัฒนาความรู้ ประกอบกับบัญชีเงินเดือนพื้นฐานห่างจากภาคเอกชนมาก จึงไม่สามารถดึงดูดหรือจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ และไม่สามารถรักษาผู้มีศักยภาพสูงไว้ได้ ดังนั้นจึงมีการปรับปรุงระบบเงินเดือนใหม่ โดยกำหนดให้มีบัญชีเงินเดือนหลากหลาย แยกตามประเภทตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ทั้งในการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับตลาดและการบริหารผลงาน และความรู้ความสามารถของข้าราชการแต่ละประเภทได้คล่องตัว รวมทั้งสะท้อนค่างานของตำแหน่งในแต่ละประเภทได้อย่างแท้จริง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร

	บาท	บาท
ขั้นสูง	58,930	60,870
ขั้นต่ำ	44,890	49,160
ระดับ	ต้น	สูง

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

	บาท	บาท
ขั้นสูง	46,280	54,730
ขั้นต่ำ	31,260	26,140
ระดับ	ต้น	สูง



สาระสำคัญในการปรับปรุง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	20,340	32,980	44,860	54,730	58,910
ขั้นต่ำ	8,870	13,110	19,290	23,670	27,600
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ

บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป

	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	16,650	25,180	37,750	54,730
ขั้นต่ำ	5,200	7,610	12,120	15,700
ระดับ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ



บัญชีเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ

1. ประเภทบริหาร

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ระดับสูง	21,000
ระดับต้น	14,500

2. ประเภทอำนวยการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ระดับสูง	10,000
ระดับต้น	5,600

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ทรงคุณวุฒิ	15,600
เชี่ยวชาญ	13,000
ชำนาญการพิเศษ	9,900
ชำนาญการ	5,600
ชำนาญการ	3,500



การบรรจุแต่งตั้ง

เปิดโอกาสให้มีการสรรหาแบบเปิด จากเดิมที่เคยเน้นบรรจุแต่งตั้งภายในส่วนราชการ เปลี่ยนเป็นการเปิดให้สามารถบรรจุแต่งตั้งข้าราชการได้ทั้งจากภายในและภายนอกส่วนราชการ ในบางกรณีก็อาจรวมถึงจากภายนอกภาคราชการด้วย

ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง

ร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลไปยังส่วนภูมิภาค กล่าวคือ จากเดิมที่ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจบรรจุแต่งตั้งเฉพาะตำแหน่งที่ไม่ใช่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เปลี่ยนเป็นให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจบรรจุแต่งตั้งเท่ากับอธิบดี ซึ่งสามารถแต่งตั้งตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดได้

การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ

มุ่งพัฒนาข้าราชการด้วยกลยุทธ์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารราชการ โดยเน้นดำเนินการตามหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ส่งเสริมผู้มีความสามารถ ความอุตสาหะ รักษาจรรยา รวมทั้งพัฒนาให้ข้าราชการมีค่านิยมสร้างสรรค์ เพื่อดูแลคนดีและเก่งไว้ในราชการ

บทบาท ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.

จากเดิมที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นทั้งผู้จัดการทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ ได้ปรับบทบาทให้เป็นผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของรัฐบาล และมอบบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้แก่คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)



ส่วนบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สกพ.) จากเดิมที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เปลี่ยนให้เป็นผู้เป็นเจ้าหน้าที่ทั้งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ก.พ. ในฐานะผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของรัฐบาล ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เน้นบทบาทวางแผนกำลังคนภาครัฐพลเรือน สรรหาคนเก่งคนดีมีคุณภาพ สร้างทางก้าวหน้า เกียรติ ศักดิ์ศรี สร้างทัศนคติ วัฒนธรรม การทำงานที่พึงประสงค์ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี บนหลักของผลงาน ความรู้ความสามารถและคุณธรรม

หน้าที่ของ ก.พ. ใน 3 บทบาทหลัก

1. กำหนดนโยบายและออกกฎระเบียบ ได้แก่ กฎ ก.พ./ ข้อบังคับ/ ระเบียบ เป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กระทรวง กรม ใช้ดำเนินการให้สอดคล้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) และการเตรียมกำลังคนภาครัฐสำหรับอนาคต ทั้งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ภายในประเทศ การจัดสรรและดูแลในเรือนรัฐบาล/ ทุนเล่าเรียนหลวง รวมทั้งบุคลากรภาครัฐที่ศึกษาหรือฝึกอบรมพัฒนาในต่างประเทศ

การดำเนินการตามบทบาทดังกล่าวของ ก.พ. ไม่เฉพาะแต่กระทรวง กรมเท่านั้น แต่รวมถึงหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด นอกจากนี้ ยังรวมถึงเรื่องของการรับรองคุณวุฒิทางการศึกษาด้วย

2. ติดตาม กำกับ ดูแล และตีความกฎหมาย

- ตีความ/ วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้ พ.ร.บ. นี้
- แก้ไขทะเบียนประวัติและอายุเกษียณของข้าราชการ
- ประเมินและพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ของส่วนราชการ
- รายงานนายกรัฐมนตรีกรณีส่วนราชการไม่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. นี้



- รายงานคณะรัฐมนตรี กรณีการจัดสวัสดิการหรือการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการไม่เหมาะสม

3. เสนอแนะให้แก่ส่วนราชการและคณะรัฐมนตรี

- ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์
- ให้ข้อเสนอแนะนโยบาย และยุทธศาสตร์ การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือน

องค์ประกอบของ ก.พ. ที่เปลี่ยนแปลงไป

จากเดิมที่ ก.พ. ประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนข้าราชการ ให้เปลี่ยนเป็น ก.พ. ประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่งและผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ไม่รวมกรรมการผู้แทนข้าราชการ เนื่องจากงานในส่วนของการพิจารณาได้ถ่ายโอนให้เป็นอำนาจของส่วนราชการแล้ว โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

กลไกการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

ในร่าง พ.ร.บ. ฉบับนี้มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการ ปรับปรุงระบบจรรยาบรรณ วินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบวินัย โดยมีสิ่งที่กำหนดใหม่ คือ

- ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ควบคุมกำกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการที่มาจากการสรรหา รวม 7 คน โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการ คณะกรรมการ ก.พ.ค. จะทำหน้าที่ดูแลและพิทักษ์ระบบคุณธรรมโดยคำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาคในโอกาสความมั่นคงในการดำรงสถานภาพและความเป็นกลางทางการเมือง

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961157219

สารสำคัญในการปรับปรุง
มติสมัชชาข้าราชการพลเรือน



แยกบทบัญญัติเรื่องจรรยาบรรณออกจากเรื่องวินัย เนื่องจากเรื่องของจรรยาบรรณว่าด้วยสิ่งที่ควรหรือไม่ควรปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของราชการ ส่วนวินัยเป็นเรื่องของข้อห้ามและข้อปฏิบัติ หากข้าราชการผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะมีโทษทางวินัยอย่างไรก็ตาม ร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่จะเน้นให้ข้าราชการพลเรือนสามัญและรักษาจรรยาที่กำหนดไว้ ผู้ที่รักษาจรรยาจะได้รับบำเหน็จความชอบ ส่วนผู้ที่ไม่รักษาจรรยา ผู้บังคับบัญชาอาจตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ตลอดจนพัฒนาผู้นั้นได้

- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรื่องวินัย กระจายอำนาจให้ อ.ก.พ. กระทรวง และปรับปรุงวิธีการดำเนินการทางวินัยโดยเน้นความมีประสิทธิภาพ

ติดตามข้อมูลได้ที่ www.ocsc.go.th

คลิกหัวข้อ

การปรับปรุง พ.ร.บ.



การบรรยายพิเศษโดย

สิมา สีมานันท์

ในการประชุมรับฟังความคิดเห็น

เกี่ยวกับ

การแก้ไขปรับปรุง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

ฉบับใหม่

เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2548

ณ ทอประชุมสุทนต์นิยประดิษฐ์

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

การแก้ไขปรับปรุง

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่

“

ระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อ
กับอาชีพข้าราชการโดยตรง เราจะบริหารอย่างไร
คนจะเข้ามาในระบบราชการอย่างไร เข้ามาแล้วจะเติบโตอย่างไร
เงื่อนไขการรับเงินเดือนราชการเป็นอย่างไร

”

ท่านผู้บริหาร ข้าราชการ สื่อมวลชนและท่านผู้มีเกียรติ ผมในนามของสำนักงาน ก.พ.
ขอขอบคุณทุกท่าน ที่มาร่วมประชุมเพื่อรับฟังและแสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับร่าง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ถือเป็นกฎหมายสำคัญในลักษณะกฎหมาย
มหาชนหรือกฎหมายปกครอง ที่จะถูกกล่าวถึงควบคู่ไปกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
ราชการแผ่นดิน อย่างมีศักดิ์และความสำคัญทัดเทียมกัน ซึ่งเป็นที่รับทราบว่าจะมีการ
ปรับเปลี่ยนแบบยกเครื่องในคราวเดียวกันทั้ง 2 ฉบับ โดยจะเสนอต่อรัฐสภาเพื่อพิจารณา
พร้อมกันไป

ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่นี้ ผมเชื่อว่าเป็นเรื่องที่ข้าราชการ
พลเรือนทุกคนจะให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบกับข้าราชการ กับอาชีพ
ข้าราชการโดยตรง เราจะ “บริหารคน” ในราชการพลเรือนอย่างไร เงื่อนไขการรับราชการเป็น
อย่างไร “คน” จะเข้ามาในระบบอย่างไร เข้ามาแล้วจะกำหนดหน้าพัฒนาอย่างไร คุณภาพชีวิต
และการทำงานจะเป็นอย่างไร หลักการสำคัญ ๆ จะถูกกำหนดไว้ชัดเจน



อาชีพรับราชการของไทย จะอยู่ภายใต้หลักกฎหมายรองรับ นับแต่สมัยในหลวงรัชกาลที่ 5 ทรงวางรากฐานปฏิรูประบบราชการ จนมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก ในปี พ.ศ. 2471 และต่อมาภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ก็มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้าราชการพลเรือนอีก แต่ทั้งหมด กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ผ่านมา ก็ยังคงยึดหลักของการ “**ทำให้การรับราชการเป็นอาชีพ**” มี “**ระบบคุณธรรม**” เป็นแกนหลักในการบริหาร ข้าราชการมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ยึดหลักความสามารถ ความเสมอภาค และความเป็นกลางของข้าราชการ

๑๑

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ คือบอกว่า ในการกำหนดตำแหน่งสำหรับคนภาครัฐ นั้น จำเป็นต้องยึดหลัก งานเท่ากัน เงินเท่ากัน และคนที่มีความรู้เหมาะสมอย่างไร ก็ให้ใช้งานตรงตามนั้น

๑๑

กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน มีวิวัฒนาการเรื่อยมา ในปี พ.ศ. 2497 มีการเปลี่ยนแปลงสำคัญอีกขั้นหนึ่ง โดยมี “**ระบบชั้นยศ**” ประกอบด้วย จัตวา ตริ โท เอก ขึ้นไปจนชั้นพิเศษ โดยระบบจะติด “ยศ” ไว้กับตัวข้าราชการ แล้วจึงมอบหมายบุคคลให้ทำหน้าที่ให้ไปดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

ต่อมา พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เกิด “**ระบบจำแนกตำแหน่ง**” ขึ้นภายใต้หลักการที่ว่า ในการกำหนดตำแหน่งสำหรับคนจำนวนมากในภาครัฐนั้น จะยึดหลักการ “**ใช้คนให้ตรงกับงาน**” และ “**งานเท่ากัน เงินเท่ากัน**” หรือ Put The Right Man On The Right Job และ Equal Pay For Equal Work

มีข้อสังเกตประการหนึ่ง เวลาเราใช้คำว่า พระราชบัญญัติระเบียบ "ข้าราชการพลเรือน" เรามักนึกไปถึงว่าจำนวนข้าราชการพลเรือนจะมีเท่าไร ตรงนี้ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันว่า การบังคับใช้ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน มีได้จำกัดอยู่เฉพาะ "ข้าราชการพลเรือนสามัญ" ซึ่งมีประมาณ 400,000 คน ใน 19 กระทรวง (ยกเว้นกระทรวงกลาโหม) แต่ว่าจะมีผลถึงข้าราชการประเภทอื่น ๆ ที่มีกฎหมายเฉพาะเจาะจงไปด้วย เช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการตำรวจ ก็ล้วนแต่ต้องใช้หลักการ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ถูกกำหนดทั้งในตัวกฎหมายแม่บทหรือลูกบท ขอยกตัวอย่าง "ระบบจำแนกตำแหน่ง" ที่มีหลายวงการนำไปใช้ ตั้งแต่ข้าราชการ ไปจนถึงพนักงานที่ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในเรื่องของ "ระบบวินัย" ในกระบวนการหรือกลไกที่วางไว้ว่า เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัย ก็จะมีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก่อน ถ้าเสนอผู้มีอำนาจแล้วมีมูล ก็เสนอตั้งคณะกรรมการสอบสวน การสอบสวนจะต้องมีระยะเวลาที่กำหนด จะต้องมีขั้นตอน

หลักเกณฑ์วิธีการภายใต้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนนี้ถูกนำไปใช้เป็นมาตรฐานทั่วไป ดังนั้น ต้องถือว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนนั้น มีความสำคัญในฐานะที่เป็น "กฎหมายหลัก" ของ "การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ"

ความมุ่งหวังของการประชุมวันนี้ คือเป็นการเปิดเวทีให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่เราใช้กันมาจวบจนปัจจุบัน เป็นเวลา 13 ปีแล้ว บัดนี้ถึงเวลาที่จะได้มีการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับปัจจุบันและอนาคตของราชการไทย โดยในความเห็นของสำนักงาน ก.พ. เราคิดว่า มีหลายสิ่ง ที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เรื่องหนึ่งที่เราควรจะระบุเพิ่มเติมไว้ในร่างกฎหมายฉบับใหม่ อาจเป็นในเรื่องของ "ปรัชญาของความเป็นข้าราชการ" การจะเป็นข้าราชการ จะต้องวางตัวอย่างไร ยึดค่านิยมหลักอย่างไร ปรัชญาเดิมไม่เคยมี เราจะใส่เข้าไปและก็จะส่งผลในการที่จะรณรงค์ส่งเสริมอย่างไร ถ้าทำตามนี้จะเกิดผลอย่างไร ถ้าไม่ทำตามนี้จะเกิดผลอย่างไร



ในความเห็นผม คิดว่า สิ่งที่จะควรจะระบุไว้ใน พ.ร.บ.
เชิงหลักการ ก็คือในเรื่องของปรัชญาของความเป็นข้าราชการ
การที่จะเป็นข้าราชการจะต้องวางตัวอย่างไร ยึดค่านิยมหลักอย่างไร

อีกเรื่องหนึ่ง เป็นเรื่องของ การที่ ร่างกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่นี้ จะเสนอตั้งองค์กรขึ้นมาเรียกว่า “คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)” ซึ่งจะมีสถานภาพการทำงานลักษณะองค์กรกึ่งตุลาการ มีการวินิจฉัย มีองค์คณะ มีผู้รับผิดชอบสำนวนไปพิจารณาเสนอ ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่จะดูแลระบบราชการและข้าราชการ เพื่อเป็นองค์กรสำหรับข้าราชการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็จะมาร้องเรียนได้ มีองค์กรที่จะวินิจฉัยและองค์กรนี้ก็จะดูแลเมื่อข้าราชการได้รับการลงโทษ เห็นว่าโทษนั้นหนักไปหรือตนไม่ได้กระทำผิดตามนั้นก็อุทธรณ์ ซึ่งแต่เดิมเราใช้การอุทธรณ์กับ ก.พ. ตามกรณีที่กำหนด

ระบบสำคัญที่คิดว่ากำลังอยู่ในความสนใจกันขณะนี้ คือ เรื่องของ “ระบบตำแหน่ง” ดังที่กล่าวไปแล้วว่า เมื่อปี พ.ศ. 2518 เรานำระบบจำแนกตำแหน่งเข้ามา เพื่อที่จะบรรจุบุคคลเข้าทำงานได้โดยใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ สามารถตีค่างานโดยใช้หลักการ หลักวิชา บัดนี้ใช้มาเป็นเวลา 30 ปีแล้ว ในทางปฏิบัติ เราพบว่า มีหลายจุดที่จะต้องได้รับการปรับปรุง เช่น ความจำเป็นที่จะต้องเอา “กลไกตลาด” เข้ามาเป็นหลักพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งด้วย เพื่อที่จะดึงดูดและรักษา คนดี คนเก่ง ให้เข้ามาในระบบ หรือในเรื่องของระบบตำแหน่งที่มีหลายระดับขั้นการบังคับบัญชา มีคนทำงาน ทำแล้วส่งหน้าที่ ส่งความรับผิดชอบต่อ ๆ กันไป เราก็มาคิดกันว่า ทำอย่างไร จึงจะให้เห็นงานหรือผลของงานจบลงในคนทำงานคนเดียวหรือกลุ่มเดียว แทนที่จะทำให้โครงสร้างการบริหารคนในองค์กรมันสูงขึ้น ก็ทำให้มันแบนราบลงเสีย เราก็เสนอการบริหารทรัพยากรบุคคลในแบบ “ผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้” หรือ Knowledge Worker โดยมี



ระบบตำแหน่งมารองรับว่า เมื่อข้าราชการทำงานไปถึงจุดหนึ่ง เขาอาจเติบโตก้าวหน้าไปเป็นผู้ช่วยฯ หรือไปเป็นผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ก็ให้มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ประสบการณ์ ให้มีการพัฒนาควบคู่ไป ยิ่งทำ ยิ่งเก่ง แล้วก็ยังมีตำแหน่งมารองรับ โดยที่ไม่ต้องไปมีข้อจำกัดที่จะต้องไปค้นหาตำแหน่งที่อื่น หลักการนี้เป็นไปตามหลักสากลที่เราได้ทำการศึกษาและนำมาปรับแต่งให้เข้ากับสภาพทางการปฏิบัติ เข้ากับระบบวัฒนธรรมการทำงานของเรา

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือในเรื่องที่ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับเดิม จะวางอยู่บนหลักการสำคัญประการเดียวคือ หลัก **"ระบบคุณธรรม"** (Merit System) ซึ่งประกอบด้วย "ความเสมอภาค" "ความสามารถ" "ความมั่นคง" และ "ความเป็นกลาง" แต่ภายใต้ข้อเสนอจัดทำร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ เราเสนอหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นสากล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนแนวใหม่ จะมีฐานที่วางอยู่บน **"สี่เสาหลัก"** หลักแรกคือ **"หลักคุณธรรม"** หลักที่สองคือ **"หลักสมรรถนะ"** ที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่ต้องการในตำแหน่งต่าง ๆ สำหรับทั้งราชการโดยรวม หรือสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ เฉพาะกรม เฉพาะกลุ่มว่าต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาที่จะทำอย่างไร แล้วเอาไปจับคู่ ถ้าจับคู่ไม่ได้ ก็ต้องพัฒนาสมรรถนะขึ้นมา หลักที่สามคือ **"หลักผลงาน"** จะให้ใคร ให้โทษ จะเลื่อนตำแหน่ง จะพัฒนาคน ต้องพิสูจน์ ต้องวัดผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารผลงานตามหลักการการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่บอกว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หลักนี้เรียกว่า Performance Based เวลาจะให้เงินค่าตอบแทนคน เรามองว่าตอบแทนด้วย Performance Pay เหมือนอย่างที่ว่า ก.พ.ขอเงินจากรัฐบาลจัดมาให้ 5,500 ล้านบาท เอามาให้เป็นเงินรางวัลประจำปี เอามาจ่ายอย่างไร จ่ายตามผลงานก็ต้องมีวิธีวัด และก็สร้างวัฒนธรรมของการทำงานโดยยึดผลงานเป็นหลักขึ้นมา กฎหมายฉบับนี้ก็เอาหลักนี้ขึ้นมาสุดท้าย หลักการที่ 4 คือ **"หลักกระจายอำนาจ"** กระจายความรับผิดชอบ กระจายการปฏิบัติการกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เริ่มมานานแล้ว โดยผลของกฎหมายปี พ.ศ. 2535 เรื่องวินัยไปอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา ยกให้ผู้บังคับบัญชา โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง เป็น



องค์กรสุดท้ายที่จะบอกว่าคนที่ทำผิด ควรจะได้รับการลงโทษ หรือควรจะไม่ผิด ซึ่งมอบให้ อ.ก.พ. กระทรวง รับอำนาจไป เดิมเราบอกว่าต้องส่งมาให้องค์กรกลาง แต่ขณะนี้กระจายอำนาจไป เว้นแต่กรณีที่เป็นข้าราชการระดับสูงทำผิดเสียเอง นั่งอยู่ใน อ.ก.พ. กระทรวง แล้ว ก็ต้องเอามาให้องค์กรกลางคือ ก.พ. ดู

การกระจายอำนาจด้านการกำหนดตำแหน่ง การกระจายอำนาจด้านการประเมินบุคคล การกระจายอำนาจด้านการสอบ สิ่งเหล่านี้ ทำมาเรื่อย ๆ แต่บัดนี้ได้กำหนดชัดเจนว่า ก.พ. ทำอะไร ส่วนราชการทำอะไร ด้วยกลไกใด ก็จะให้เป็นเรื่องของความร่วมมือรับผิดชอบ

“

ร่าง พ.ร.บ. นี้ เราขอประเด็นของจังหวัด
หรือราชการส่วนภูมิภาคขึ้นมา เดิมการบริหารทรัพยากรบุคคล
ก.พ. กับ กรม ทำกันที่ส่วนกลาง

”

การสรรหาคนเข้ารับราชการเป็นตัวอย่าง บางคนบอกว่า เพื่อความเป็นมาตรฐานและ ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ ต้องมีการรวมกลาง เรียกว่า Centralize การสรรหา เมื่อปี พ.ศ. 2518 Centralize การสรรหา แต่ขณะนี้ เราบอกว่า ภาค ก. ขอ Centralize สอบที่ ก.พ. สอบแล้ว ถือติดตัวไว้ไปสอบภาค ข. ที่กรมหรือที่ส่วนราชการ ขณะนี้กฎหมายใหม่ก็กำลังจะออก แล้ว วิธีการเรื่องสรรหาจะอย่างไร อีกแง่หนึ่งของร่าง พ.ร.บ. ใหม่นี้ เราขอประเด็นของจังหวัด หรือราชการส่วนภูมิภาคขึ้นมา เดิมการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่าง ก.พ. กับ กรม ทำกันที่ส่วนกลาง มี อ.ก.พ. จังหวัด เข้ามาเสริมบ้าง แต่ขณะนี้ด้วยระบบบริหารจังหวัดแบบ บูรณาการ เราก็บอกว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดถูกมอบอำนาจให้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลด้วย ดังนั้น การที่เราจะกระจายอำนาจ มอบอำนาจไป ก็มอบกระทรวง กรม จังหวัด คือตัวผู้ว่า ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ไปดูแลไปจ้างคนเอง ไปเลื่อนคน ไปบริหารจัดการคน ให้คุณ ให้โทษคน

อยู่ในความรับผิดชอบของตัว เป็นไปตามแนวทางการบริหารภาครัฐยุคใหม่ที่เรียกว่า การกระจายอำนาจ กระจายความรับผิดชอบ ทุกประเทศก็ทำในลักษณะนี้

“

ทุกวันนี้ เราบริหารในลักษณะกรมใคร กรมมัน
กระทรวงใคร กระทรวงมัน หมายความว่า
มีตำแหน่งว่างในระดับนักบริหารระดับสูง
ก็จะพิจารณาเฉพาะคนในกระทรวง

”

นอกจากนี้ อีกเรื่องหนึ่งที่ร่างกฎหมายนี้จะมุ่งหวังก็คือ ทำให้ราชการเป็น “**การบริหารในระบบเปิด**” ทุกวันนี้ เราบริหารในลักษณะกรมใคร กรมมัน กระทรวงใคร กระทรวงมัน หมายความว่า มีตำแหน่งว่างในระดับนักบริหารระดับสูง ก็จะพิจารณาเฉพาะคนในกระทรวง ก็คือผู้มีอำนาจสูงสุดในแต่ละกระทรวง เรากำลังนึกถึงระบบที่ถ้ามีตำแหน่งผู้บริหารว่างจะมีการพิจารณาจากกองกลางของระบบนักบริหารระดับสูง ดังนั้น รากฐานที่วางไว้วันนี้ก็จะนำไปสู่จุดนั้น

การประชุมเพื่อเปิดรับฟังความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน ในครั้งนี้ ถือเป็นการประชุมเวทีใหญ่ครั้งแรก ก่อนหน้านี้เราจัดเป็นการประชุมกลุ่มที่เกี่ยวข้องเฉพาะเรื่อง เช่น เรื่องระบบจำแนกตำแหน่ง เราก็เชิญผู้บริหาร เชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ปฏิบัติ มาแสดงความคิดเห็นเฉพาะเรื่อง หรือว่า การจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ก็ทำ Focus Group กันไม่น้อยกว่า 10 ครั้ง เพราะเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ไม่ใช่เพิ่งมาคิด คิดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 - 2543 เป็นรูปเป็นร่างขึ้นมาเป็นลำดับ และเรื่องระบบจำแนกตำแหน่งนั้นก็มีการศึกษาวิจัยและมีโครงการนำร่องทดลองดูว่าชื่อตำแหน่งปัจจุบัน



ถ้าปรับเข้าระบบมัน จะปรับอย่างไร จะไปอยู่ในกลุ่มไหน ก็ไปทดลองดู ต่อไปก็คงทดลองกันทั่ว ๆ ไป แผนของสำนักงาน ก.พ. ก็คือ ร่วมกันรับผิดชอบ เพราะว่าเป็นเรื่องการกระจายกระทรวง กรมทั้งหลาย ก็ต้องทราบเรื่องตั้งแต่ต้น เพราะต้องรับผิดชอบการเปลี่ยนระบบตำแหน่งปัจจุบันสู่ระบบตำแหน่งใหม่

ผมขอกล่าวปิดท้ายการบรรยายพิเศษนี้ ในเรื่องที่เป็นความมุ่งหวังของสำนักงาน ก.พ. ต่อการประชุมรับฟังความคิดเห็นในวันนี้อีกครั้งหนึ่ง ในประการหนึ่ง ที่เราหวังให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล กันว่า ขณะนี้ เราทำอะไรไปแล้วบ้าง และที่สำคัญคือ ทำด้วยหลักปรัชญา แนวคิดอะไร หลักการ เนื้อหาสาระสำคัญ อย่างไร เช่น มีการให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตข้าราชการ การมีความพยายามที่จะให้กฎหมายมีความทันสมัย เป็นสากล และเหมาะสมกับสภาพการณ์ของปัจจุบันและอนาคต อีกประการหนึ่งผลจากความเข้าใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของเราหวังที่จะเห็นการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงโดยมีทุกฝ่ายร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่จะผลักดัน และสนับสนุนการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งในขั้นนี้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านนับจากนี้ จะถือเป็นเครื่องมือนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระเบียบข้าราชการพลเรือนที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ขอขอบคุณ





กลุ่มงานประชาสัมพันธ์

สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กทม. 10300

บ 16961 ฉ.1

KE สาระสำคัญในการปรับปรุงพระราช
62 บัญญัติระเบียบข้าราชการ
ศ677 พลเรือนฉบับใหม่.
2548



สำนักงาน ก.พ.

