



สวค. 3/311
วันที่ ๗ ต.ค. ๕๖
เวลา 13.45 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รหัสเรื่อง : ส17490
รับที่ : ๕19451/58
วันที่ : 07 ต.ค. 58 เวลา : 13:20

ที่ ปช ๐๐๐๓/๐๐๙๕

สำนักงาน ป.ป.ช.
ถนนนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันการทุจริตในกระบวนการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปช ๐๐๐๓/๐๐๑๒ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๓
๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๑๔๑๕๕ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันการทุจริตในกระบวนการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ
จำนวน ๑๐๐ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (คณะกรรมการ ป.ป.ช.) ได้เคยมีข้อเสนอแนะ เรื่อง การสร้างความโปร่งใสในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณามีมติให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พิจารณาปรับปรุง คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและเพื่อประโยชน์ ต่อราชการ โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการที่มีความเป็นกลาง สามารถ่วงดูลำอำนาจในการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๓ ได้พิจารณาเรื่องการสร้างความโปร่งใส ในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง แล้วลงมติให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รับไปศึกษาการแต่งตั้งข้าราชการในภาพรวมให้ครอบคลุมถึงการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งระดับสูงด้วย และให้รับเรื่องนี้ไปศึกษาในรายละเอียดต่อไป โดยให้ความเห็นของ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาไปพิจารณาด้วย ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ต่อมา สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๖/๓๘๔ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๗ แจ้งข้อเท็จจริงว่า ในเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการแต่งตั้ง สับเปลี่ยน ย้ายข้าราชการแต่ละประเภท ตามที่ กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยที่ มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว บัญญัติว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ. ซึ่งขณะนี้ ก.พ. ยังไม่ออกกฎ ก.พ. ตามความในมาตรา ๖๓ ดังกล่าว จึงอาศัยอำนาจตาม มาตรา ๑๓๒ และมาตรา ๑๓๗ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดแนวทางดำเนินการในการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ พลเรือนสามัญที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาใช้ไปพลางก่อน

คณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณาแล้วเห็นว่า แม้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะพยายามกำหนด หลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการย้าย การโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนมาโดยตลอด ก็ตาม แต่ก็ยังปรากฏว่าหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนได้ เพราะปัจจุบันระบบการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงมีการร้องเรียนและกล่าวหา

/ เรื่องความไม่โปร่งใส ...

เรื่องความไม่โปร่งใสในหลายหน่วยงาน ดังปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนต่างๆ อยู่โดยตลอด การแต่งตั้งข้าราชการที่ขาดความโปร่งใสและเป็นธรรม นอกจากจะทำให้หน่วยงาน และผู้รับผิดชอบในการแต่งตั้งเกิดความมัวหมอง ขาดความเชื่อถือแล้ว ยังเป็นผลให้ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการทุจริตในวงราชการอีกด้วย คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ศึกษาและพิจารณาแล้วเห็นว่า สาเหตุการร้องเรียนและการกล่าวหาถึงเรื่องความไม่โปร่งใสและเป็นธรรมในการแต่งตั้งข้าราชการนั้น เนื่องมาจากกระบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการขาดการถ่วงดุล การกำหนดกรอบการใช้ดุลพินิจของผู้ใช้อำนาจขาดประสิทธิภาพ และผู้มีอำนาจทางการเมืองเข้ามาแทรกแซง

ดังนั้น เมื่อรัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะให้มีการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน คณะกรรมการ ป.ป.ช. จึงเห็นสมควรเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันการทุจริตในกระบวนการบริหารงานบุคคลของภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนงานโครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันหรือปราบปรามการทุจริตต่อหน้าที่ การกระทำ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๙ (๑๑) เพื่อผลักดันให้มีการปฏิรูปการแต่งตั้งข้าราชการให้เป็นธรรมและถูกต้องเหมาะสม อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของภาครัฐและเป็นการช่วยแก้ปัญหาการทุจริตในวงราชการ ดังนี้

๑. ให้มีการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลของภาครัฐ ๔ ประการหลัก ได้แก่

- (๑) ตั้งคณะกรรมการกลาง
- (๒) จัดตั้งศูนย์/หน่วยงานประเมินและวิเคราะห์ข้าราชการ
- (๓) กำหนดแนวทางและขั้นตอนการประเมิน
- (๔) กำหนดแบบการประเมินข้าราชการ

โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) ที่เป็นอิสระทำหน้าที่ในกระบวนการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และปรับปรุงระบบการประเมินบุคคลในภาพรวม โดยในระหว่างที่มีการปรับปรุงระบบการประเมินบุคคลคู่ขนานกันไปนั้น ให้คณะกรรมการกลางกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง และเมื่อคณะกรรมการกลางได้ปรับปรุงระบบการประเมินบุคคลในภาพรวมเรียบร้อยแล้ว ให้นำข้อมูลการประเมินจากระบบฐานข้อมูลบุคคลไปเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และในทุกระดับต่อไป

๒. ในการจัดตั้งศูนย์/หน่วยงานประเมินและวิเคราะห์ข้าราชการ การกำหนดแนวทางและขั้นตอนการประเมิน และการกำหนดแบบประเมินข้าราชการ ให้คณะกรรมการกลางร่วมกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ดำเนินการปฏิรูปในเรื่องดังกล่าว

๓. คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) ดำเนินการปฏิรูปใน ๓ ระดับ คือ

- (๑) ดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง (ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี หรือเทียบเท่า หรือระดับ ๑๑ - ๙)

(๒) คณะกรรมการระดับกระทรวง/กรม ที่ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาระดับปลัดกระทรวง อธิบดีและรองอธิบดีลงมา ให้ทำงานร่วมกับผู้แทนของคณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) เพื่อแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๘-๖

(๓) คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) เข้าร่วมดูแลในเรื่องการประเมินข้าราชการ ตั้งแต่ระดับสูงถึงระดับล่างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมินข้าราชการทุกระดับ โดยสำหรับข้าราชการตั้งแต่ระดับ ๕ ลงมา คณะกรรมการกลางจะร่วมดูแลแนวทางการรับราชการที่ส่วนราชการกำหนดไว้ เพื่อให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้มีโอกาสโยกย้ายหมุนเวียนในหน่วยงานต่างๆ ในส่วนราชการของตน เพื่อให้มีพื้นฐานและประสบการณ์รอบด้าน เพื่อใช้ในการทำงานและเลือกแนวทางในการรับราชการเมื่อมีอาวุโสสูงขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC)

๑.๑ องค์ประกอบ

คณะกรรมการกลาง (Selection Committee: SC) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจาก ๔ ฝ่าย คือ

(๑) อดีตข้าราชการพลเรือน

(๒) ภาคเอกชน

(๓) ภาคประชาสังคม

(๔) สายวิชาการ

โดยจำนวนกรรมการจาก (๒) (๓) และ (๔) รวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการกลางทั้งหมด

คณะกรรมการกลาง (Selection Committee: SC) มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของจำนวนกระทรวงและส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง และมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

๑.๒ คุณสมบัติ

คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) อายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปีบริบูรณ์

(๓) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า

(๔) มีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

(ก) เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมขึ้นไป

(ข) เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคณบดีหรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์

(ค) เป็นหรือเคยเป็นประธานบริหาร (Chief Executive Officer: CEO) ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

- (๕) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์
- (๖) ไม่เป็นข้าราชการพลเรือนและพ้นจากราชการแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ยกเว้นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- (๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง หรือพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวไม่เกิน ๔ ปี
- (๘) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ
- (๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติหรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
- (๑๐) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๑๑) ไม่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๑๒) ไม่เป็นผู้มีประโยชน์ได้เสียในกิจการที่ขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ การดำเนินงานของคณะกรรมการกลาง (Selection Committee: SC) ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์และมีได้แสวงหากำไร

๑.๓ การได้มาซึ่งคณะกรรมการกลาง

คณะกรรมการกลาง (Selection Committee: SC) มีที่มาจากการสรรหา โดยคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกจากการรับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และจากบัญชีที่มีการจัดลำดับรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการสรรหาจัดทำขึ้น

คณะกรรมการสรรหากรรมการกลาง

คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๕ คน ทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกลาง (Selection Committee: SC) ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐ จำนวน ๖ คน โดยให้ที่ประชุมปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง เลือกผู้ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าปลัดกระทรวงและได้พ้นจากราชการแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๒) ภาครัฐกิจจำนวน ๕ คน ประกอบด้วย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และสภาธุรกิจตลาดทุนไทย

(๓) นักวิชาการจำนวน ๔ คน ซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ ที่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือเคยดำรงตำแหน่งด้านการบริหารไม่ต่ำกว่าคณบดี เสนอโดยที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย

(๔) องค์การวิชาชีพที่จดทะเบียน เลือกกันเอง จำนวน ๔ คน

(๕) องค์การภาคประชาสังคมที่จดทะเบียนเลือกกันเอง จำนวน ๓ คน

(๖) องค์การอิสระ จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ผู้แทนจากคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผู้แทนจากคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้แทนจากผู้ตรวจการแผ่นดิน

ให้บุคคลที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการกลางประชุมและเลือกกันเองให้คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการกลาง แล้วแจ้งผลให้ประธานวุฒิสภาทราบ

ให้ประธานวุฒิสภาเป็นผู้ลงนามรับสนองพระบรมราชโองการแต่งตั้งประธานกรรมการกลางและกรรมการกลาง

ให้คณะกรรมการสรรหาสิ้นสุดการปฏิบัติหน้าที่เมื่อมีพระบรมราชโองการแต่งตั้งประธานกรรมการกลางและกรรมการกลาง

๑.๔ การอบรม

ให้มีการอบรมผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) ให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่และภารกิจของแต่ละกระทรวง เพื่อให้มีองค์ความรู้ทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ โดยให้มีการหมุนเวียนกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) ไปเรียนรู้ระบบงานของแต่ละกระทรวง

๑.๕ อำนาจหน้าที่

๑.๕.๑ คัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

(๑) เมื่อมีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงว่างลง ให้ที่ประชุมคณะกรรมการกลาง พิจารณาคัดเลือกอนุกรรมการเฉพาะกิจ ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงแทนตำแหน่งที่ว่างลง เป็นรายกรณี โดยในขั้นตอนการคัดเลือก ให้มีการเปิดเผยกระบวนการคัดเลือกต่อสาธารณะโดยจัดจ้างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (Outsource) มาเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และป้องกันปัญหาความโน้มเอียง อันเกิดจากอคติของคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจบางท่าน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นเจ้าของตำแหน่ง เข้าร่วมเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจด้วย โดยกำหนดกรอบเวลากระบวนการคัดเลือกเพื่อให้ได้รายชื่อผู้ที่สมควรได้รับการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงภายในระยะเวลา ๔๕ วันนับแต่ตำแหน่งว่าง

ทั้งนี้ ในกรณีทดแทนการเกษียณอายุราชการ ให้มีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อให้ได้รายชื่อผู้ที่สมควรได้รับการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งทดแทนตำแหน่งเกษียณเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๔๕ วัน และในกรณีโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotate) ในระดับเดียวกัน ให้มีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อให้ได้รายชื่อผู้ที่สมควรได้รับการดำรงตำแหน่งแทนภายใน ๓๐ วัน และกรณีที่มีการโยกย้ายตามลำดับการบังคับบัญชาให้ดำเนินการคัดเลือกภายหลังจากที่ดำเนินการในระดับที่สูงกว่าไปแล้วไม่เกิน ๓๐ วัน

(๒) ให้คณะกรรมการกลางพิจารณาให้ความเห็นชอบรายชื่อภายใน ๑๕ วัน

(๓) เมื่อคณะกรรมการกลาง ให้ความเห็นชอบรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง ให้ประธานกรรมการกลาง นำรายชื่อเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

ให้คณะรัฐมนตรี พิจารณารายชื่อและดำเนินการเพื่อแต่งตั้งบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน โดยรอบแรกคณะกรรมการกลางเสนอจำนวน ๓ ชื่อ ให้คณะรัฐมนตรีเลือกและให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลฯ หากคณะรัฐมนตรีไม่เลือกและไม่ดำเนินการภายในกรอบเวลาดังกล่าว คณะกรรมการกลางจะนำรายชื่อมาเลือกและเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเพียง ๑ ชื่อ และหากคณะรัฐมนตรีไม่ดำเนินการภายใน ๓๐ วันอีก ให้ประธานคณะกรรมการกลาง นำชื่อบุคคลที่เหมาะสมขึ้นกราบบังคมทูลฯ เพื่อทรงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

๑.๕.๒ ให้คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) ดำเนินการปรับปรุง เครื่องมือจัดการสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในภาพรวม โดยจัดทำระบบ Manpower Planning และ ระบบ Career Path รวมถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการในทุกกระทรวง ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และปรับปรุงบัญชีบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสมได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการกลางทุกปี

๑.๕.๓ ให้คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) จัดให้มีหลักสูตร การอบรมเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะประเมินความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์ และทักษะ ในการบริหารองค์กร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้ามองค์กร

๑.๕.๔ ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ร่วมเป็นฝ่ายเลขานุการในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC)

๑.๖ เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง

ในการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง ให้คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) พิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลงานพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ

- ผลงานที่โดดเด่นย้อนหลัง ๕ ปี
- โครงการที่ริเริ่มใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อราชการหรือประชาชน อย่างเป็นรูปธรรม
- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๕ ปี

(๒) การประเมินศักยภาพพื้นฐาน ๓ ด้าน ดังนี้

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะและความสามารถอื่น ๆ (Skills)
- คุณลักษณะ (Attributes)

(๓) ประเมินวิสัยทัศน์ในการบริหารงานในตำแหน่งที่คัดเลือก

(๔) กรณีข้ามองค์กร ต้องมีการประเมินความรู้ความสามารถสำหรับการเป็นผู้บริหาร ในหน่วยงานที่จะไปดำรงตำแหน่งด้วย

๑.๗ การถ่วงดุล

(๑) ให้คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) มีบทบาทในการยับยั้งในกรณีที่ปรากฏว่าอาจเกิดปัญหาการแต่งตั้งโยกย้ายไม่เป็นธรรมเป็นการล่วงหน้า

(๒) ในกรณีที่เกิดปัญหาการแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม ให้คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) และผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจพิจารณาเรื่องราวร้องเรียน ร้องทุกข์ โดยให้อำนาจตรวจสอบและสั่งระงับไว้ก่อนเป็นการชั่วคราว ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลปกครอง

๑.๘ การตรวจสอบคณะกรรมการคัดเลือกกลาง

ให้คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) รายงานผลการดำเนินงานให้วุฒิสภาทราบ และในกรณีที่คณะกรรมการกลางดำเนินการหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตหรือไม่ชอบธรรมให้ถือเป็นความผิดและต้องรับโทษตามกฎหมาย

๒. ระบบการประเมินบุคคล

ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงและที่ลดหลั่นกันลงมา สิ่งที่สำคัญที่สุดคือข้อมูลบุคคลเกี่ยวกับผลงาน ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ซึ่งในปัจจุบันข้อมูลเหล่านี้ยังไม่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบในระบบราชการ ทำให้การแต่งตั้งข้าราชการไม่อยู่บนฐานของผลงาน ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน แต่การรวบรวมข้อมูลและการประเมินบุคคลจากข้อมูลที่รวบรวมนั้น จะต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และได้ผลการประเมินบุคคลที่ใกล้เคียงความเป็นจริง แต่เมื่อระบบการประเมินบุคคลเริ่มนำมาใช้ใน ๓ ปีแรก ข้อมูลจากผลการประเมินบุคคลเพียงอย่างเดียวอาจจะยังไม่ถูกต้องเพียงพอที่จะนำมาชี้ว่าผู้ใดมีความสามารถและดีกว่าผู้อื่น ดังนั้น ในห้วง ๓ ปีแรก ที่ระบบประเมินบุคคลได้ถูกนำมาใช้จึงต้องมีมาตรการในระยะเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการดำเนินการประเมินบุคคลตามระบบที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำผลการดำเนินการทั้งสองลักษณะมาบูรณาการเพื่อประเมินบุคคล แต่หลังจากห้วงเวลา ๓ ปี ไปแล้ว ซึ่งผลการประเมินบุคคลตามระบบฯ มีความเที่ยงตรงที่ยอมรับได้สำหรับข้าราชการทุกระดับแล้ว ก็สามารถนำมาใช้กับข้าราชการได้ทั้งระบบโดยไม่จำเป็นต้องใช้มาตรการในระยะเร่งด่วนควบคู่ไป อย่างไรก็ตามในระยะเริ่มใช้ระบบประเมินบุคคลอาจจะยังมีความไม่พร้อมของบุคลากรที่จะประเมินบุคคลได้ทุกระดับ แต่สิ่งที่เร่งด่วนคือการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งไม่สามารถรอได้ จึงเห็นสมควรให้มีการดำเนินการในสองประการควบคู่กันไป กล่าวคือ ให้มีการรวบรวมข้อมูลผู้บริหารในระดับสูงสำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง คู่ขนานกันไปกับการปรับปรุงระบบประเมินบุคคลและระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลในภาพรวมในทุกระดับ ดังนี้

๒.๑ ระยะเร่งด่วน

ให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับรองปลัดกระทรวง อธิบดีและรองอธิบดี ย้อนหลัง ๕ ปี เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง โดยเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

(๑) ผลงานพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ

- ผลงานที่โดดเด่น
- โครงการที่ริเริ่มใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อราชการหรือประชาชน
 อย่างเป็นรูปธรรม
- ผลการปฏิบัติงาน

(๒) ศักยภาพพื้นฐาน ๓ ด้าน ดังนี้

- ความรู้ (Knowledge)
- ทักษะและความสามารถอื่น ๆ (Skills)
- คุณลักษณะ (Attributes)

(๓) วิสัยทัศน์ในการบริหารงาน

โดยในระดับต่ำกว่ารองอธิบดีลงไปให้เริ่มใช้ระบบประเมินที่กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์ในปีที่ ๔ นับจากวันที่มีการอนุมัติให้ใช้ระบบนี้ และนับจากปีที่ ๔ ภายหลังจากวันที่มีการอนุมัติให้ใช้ระบบนี้ ก็ไม่จำเป็นต้องดำเนินการตามมาตรการในระยะเร่งด่วนอีกต่อไป

๒.๒ ระยะยาว

ให้มีระบบการประเมินบุคคลและระบบฐานข้อมูลบุคคลที่มีประสิทธิภาพสำหรับการประกอบการพิจารณาคัดเลือกของคณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) โดยให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการดังต่อไปนี้ เพื่อให้คณะกรรมการกลางนำข้อมูลการประเมินดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินผลงานและการเก็บข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีรูปแบบเป็นฐานข้อมูลเดียวกันทั้งระบบ

๒. ปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑) ข้าราชการทุกคนจะต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง และ/หรือผู้ที่อาวุโสกว่าผู้ถูกประเมิน ที่ทำงานร่วมกับผู้ถูกประเมินอย่างใกล้ชิด (ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสุดของหน่วยงานเสมอไป ทั้งนี้เพื่อมิให้เป็นภาระ (Load) ในการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสุดมากเกินไปซึ่งจะทำให้ผลการประเมินไม่ประณีต ถูกต้อง) รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓ คน โดยทำการประเมินข้าราชการทุก ๖ เดือน

ให้ผู้ประเมินทั้ง ๓ คน ทำการประเมินโดยอิสระ และไม่ทราบผลการประเมินของผู้ประเมินคนอื่น แล้วนำผลการประเมินของผู้ประเมินทั้ง ๓ คน มาหาค่าเฉลี่ยภายหลังจากปรับมาตรฐานประจำตัวแล้วนำผลเฉลี่ยการประเมินล่าสุดไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการประเมินในอดีตเพื่อหาความผิดปกติ

ผลการประเมินที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วจะต้องถูกนำมาปรับมาตรฐาน (Standardization) เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลการประเมินของข้าราชการต่างหน่วยงานในส่วนราชการเดียวกันได้ ซึ่งอาจจะใช้วิธีการทางสถิติ โดยการหารี้อร่วมกันของหัวหน้าหน่วยงานขึ้นตรงทุกหน่วยงานของส่วนราชการเดียวกัน

(๒) ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีทั้งปรนัยและอัตนัย เพื่อให้ผู้ประเมินลงรายละเอียดข้อมูลหรือสาเหตุที่พิจารณาประเมิน

ผลการประเมินที่ผ่านกรรมวิธีแล้วจะถูกแจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบ ทั้งในลักษณะคะแนนเต็มร้อยและสรุปย่อคุณลักษณะผู้ถูกประเมินในลักษณะอัตนัย เพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบและปรับปรุงตนเอง รวมทั้งมีโอกาสชี้แจงกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน

(๓) ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบสารสนเทศแทนการใช้แบบประเมินฯ กระดาษ ซึ่งจะสะดวกในการรวบรวม วิเคราะห์การประเมิน

(๔) กำหนดตัวผู้ประเมิน โดยไม่แจ้งให้ผู้ประเมินทราบ เพื่อตัดปัญหาการวิ่งเต้นซึ่งจะมีโอกาสทำให้ผลการประเมินไม่เป็นธรรมได้

ผู้ประเมินที่มีผลการประเมินแตกต่างจากผู้ประเมินผู้อื่นอย่างชัดเจนจะต้องถูกตรวจสอบความถูกต้อง หากพบว่าทำการประเมินโดยไม่เป็นธรรมหรือทุจริตจะต้องถูกลงโทษสถานหนัก

ผู้ประเมินจะต้องถูกประเมินและวิเคราะห์เพื่อกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการประเมินจากอุปนิสัยประจำตัวโดยศูนย์/หน่วยงานประเมินและวิเคราะห์ข้าราชการ ซึ่งค่าความคลาดเคลื่อนนี้จะใช้เป็นค่าปรับผลการประเมินของผู้ประเมินนั้นๆ ก่อนที่จะนำไปหาค่าเฉลี่ยระหว่างผู้ประเมินทั้ง ๓ คน ค่าความคลาดเคลื่อนนี้จะวิเคราะห์ได้จากผลการประเมินของผู้ประเมินนั้นหลายๆ ครั้งในอดีต

(๕) ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยสามารถตรวจสอบรายละเอียด และผลการประเมินข้าราชการในหน่วยของตนเองได้

(๖) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยมิใช่ ๑/๓ ผู้ประเมินที่หน่วยงานกำหนด หากผู้บังคับบัญชาประสงค์จะประเมินข้าราชการผู้นั้นเพิ่มเติมจากการประเมินตามปกติของผู้ประเมินทั้ง ๓ ก็สามารถดำเนินการได้

(๗) ส่วนราชการจะต้องกำหนดแนวทางการรับราชการ (Career Path) ของข้าราชการในตำแหน่งที่สำคัญไว้เป็นหลักฐานและใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาย้ายบรรจุข้าราชการ

(๘) ข้าราชการมีสิทธิเสนอขอย้ายบรรจุตนเองในตำแหน่งที่ต้องการ โดยต้องมีอาวุโสเพียงพอ มีคุณสมบัติถูกต้อง ด้วยการเสนอความต้องการผ่านเจ้าหน้าที่เสนอแนะการย้ายบรรจุข้าราชการ (Appointee) ให้พิจารณา หาก Appointee ไม่พิจารณาและไม่ชี้แจงเหตุผลที่ไม่พิจารณา ข้าราชการผู้นั้นสามารถเสนอความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของ Appointee ทราบ เพื่อพิจารณาได้

๓. ปรับปรุงบทบาทขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลซึ่งรับผิดชอบงานด้านการประเมินผลให้สามารถปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดให้มีหน่วยงานเฉพาะเพื่อเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในภาพรวมในทุกระดับ

(๑) กำหนดให้มีหน่วยงานระดับกองขึ้นไปรับผิดชอบระบบประเมินและระบบฐานข้อมูลบุคคล โดยใช้กลไกคณะกรรมการประเมินที่มีสัดส่วนจากบุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้แทนจากคณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) เข้าร่วมในการประเมินข้าราชการในองค์กรด้วย เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม รวมถึงกำหนดให้มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่จะทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อหาความผิดปกติของการประเมินและเสนอแนะการย้ายบรรจุข้าราชการ (Appointee) อย่างเพียงพอ แทนการให้เจ้าหน้าที่เพียง ๑ - ๒ คน หรือเป็นเพียงหน่วยงานในระดับแผนกดำเนินการ

(๒) เจ้าหน้าที่เสนอแนะการย้ายบรรจุข้าราชการ (Appointee) รับผิดชอบดูแล การเสนอแนะย้ายบรรจุข้าราชการในความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการพิจารณาการย้ายบรรจุในการประชุม การย้ายบรรจุตามวาระ เช่น Appointee ดูแลข้าราชการฝ่ายวิชาการ Appointee ดูแลข้าราชการฝ่ายธุรการ ซึ่งอาจจะมี Appointee มากกว่า ๑ คน ในการดูแลข้าราชการแต่ละฝ่ายได้

(๓) เจ้าหน้าที่เสนอแนะการย้ายบรรจุข้าราชการ (Appointee) จะคัดเลือก ข้าราชการที่มีความประพฤติดีและอยู่ในตำแหน่งได้ไม่เกิน ๓ ปี ในการย้ายออกจากตำแหน่งนี้ของ Appointee นั้น Appointee สามารถร้องขอย้ายไปบรรจุในตำแหน่งที่ต้องการได้ หาก Appointee ผู้นั้น ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ระเบียบ และตำแหน่งที่ร้องขอนั้น ข้าราชการที่ครองตำแหน่งครบกำหนดวาระการทำงาน รวมทั้งตำแหน่งดังกล่าวอยู่ในแนวทางการรับราชการ (Career Path) ให้คณะกรรมการพิจารณาการย้ายบรรจุ พิจารณาให้สิทธิ (Priority) ในการบรรจุตามความต้องการของ Appointee ก่อน

(๔) หน่วยงานที่ประเมินข้าราชการจะต้องรายงานหัวหน้าส่วนราชการของตนเมื่อพบ ความผิดปกติในการประเมินข้าราชการตั้งแต่ระดับ ๘ หรือเทียบเท่าขึ้นไป เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ของการประเมิน และให้รายงานผู้ตรวจการแผ่นดินและคณะกรรมการคณะใดคณะหนึ่งของวุฒิสภาที่มีหน้าที่ ด้านการปกครองทราบ ในกรณีที่ไม่มีกรเปลี่ยนแปลงผลการประเมินหลังการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว

๔. ในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับอธิบดีลดลงมา ให้ผู้แทนจาก คณะกรรมการกลาง (Selection Committee : SC) เข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการแต่งตั้ง ในแต่ละส่วนราชการ เพื่อกำกับดูแลให้มีการคัดเลือกโดยใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม แม้ข้อเสนอแนะทั้งหมดนี้จะมุ่งประสงค์ใช้กับข้าราชการพลเรือน แต่ก็สามารถจะ นำบางส่วนของการข้อเสนอแนะนี้ เช่น ระบบการประเมินบุคคล ไปปรับใช้กับข้าราชการอื่นที่มีระบบอยู่แล้ว เช่น ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจ ได้เช่นกัน

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสรสรเสรี พลเจียก)

เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.

สำนักมาตรฐานป้องกันการทุจริต

โทร./โทรสาร ๐ ๒๕๒๘ ๔๘๐๐ ต่อ ๕๘๐๓

www.nacc.go.th