

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๑๕

ฉบับที่ ๘

กันยายน ๒๕๑๗

นโยบายปฏิรูประบบราชการ
สัมภาษณ์ ชำนาญ พจน
ปฏิรูประบบการศึกษา
รายงานเท็จ :
พฤติกรรมเบี่ยงเบนของข้าราชการ

ใครควรจะเป็นปลัดกระทรวง

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๑

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	๒
ทัศนะหม่อมราชวงศ์	๕
พรรคการเมืองเป้าหมายในการปฏิรูประบอบราชการ	๑๐
ปัจจัยที่ทำให้พฤติกรรมข้าราชการเบี่ยงเบน	๑๓
ทัศนะเกี่ยวกับตำแหน่งปลัดกระทรวง	๒๒
ระบอบข้าราชการพลเรือน	๓๖
ตอบปัญหาข้าราชการ	๕๕
จดหมายเปิดผนึก	๖๗
เราจะปฏิรูปการศึกษาอย่างไร	๗๕
ใหม่ๆ ในราชการ	๗๘
มองคนละมุม : รายงานเท็จ	๘๕

คอลัมน์

ระเบียบค่าอาหารทำนอกรอกเวลา และระเบียบเงินช่วยเหลือบุตร
ในหน้ากลางจัดสลับกัน โปรดอ่านข้ามหน้า

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการปฏิบัติงาน
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

ท่านสมาชิกที่แจ้งปัญหาเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน บัญชีหัก หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการวารสาร" นี้

จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท

สมาชิก ปีละ ๕๕ บาท รวมค่าส่ง

ขอกรณีสื่อจัดการวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ถนนพหลโยธิน

โทร. ๘๖๕๕๕ หรือ ๘๓๓๓๓๓ คอ ๓๘

ที่ปรึกษา

พันเอก จินดา

ณ สงขลา

นายประวิทย์

ณ นคร

นายโสธร

สุวิทย์

บรรณาธิการ

ดร. อาทิตย์

อ.วิรัตน์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายจรูญ

ส.ว. วิจารณ์

นายสุธี

สุวิทย์

กองบรรณาธิการ

นายวรเทพ

สวัสดิ์

นายอภิชาติ

จักริน

นายเกียรติคุณ

กมลวรรณ

นายอภัย

จิตรศักดิ์

นายเกรียง

บุญธรรม

ผู้จัดการ

วิเชียร ๖๖๑

คณิศร

ผู้ช่วยผู้จัดการ

นายสมพงษ์

ทวีสุข

ม.ว. ๖๖๖๖

ศรีวิชัย

นายจรูญ

วิเชียร ๖๖๖๖

ศิลปกรรม

สุชีพ ณ สงขลา



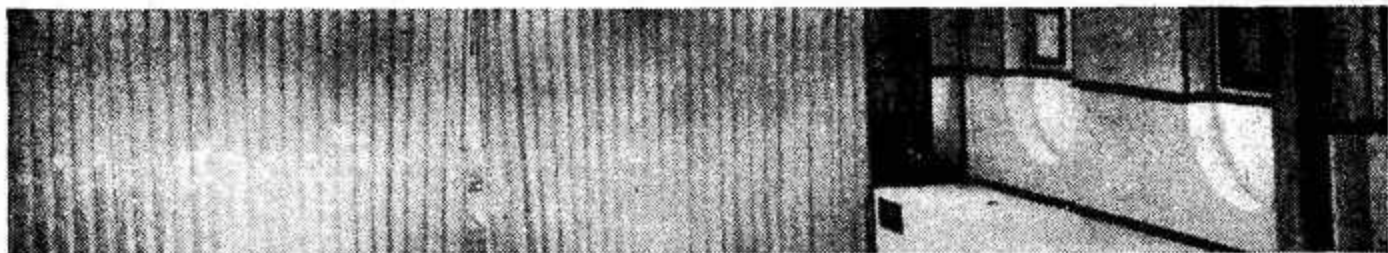
กันยายนเป็นเดือนที่มีทั้งความหวัง และความสิ้นหวัง

สิ้นหวัง เนื่องจากเดือนนี้เป็นเดือนสุดท้ายสำหรับข้าราชการหลายต่อหลายท่านที่ถึงกำหนดเวลาที่ต้องลาจากราชการไปตามกฎเกณฑ์ หากว่าการรับราชการนั้น โดยส่วนลึกของหัวใจแล้ว มุ่งหวังโอกาสที่จะได้อุทิศตนให้เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ โอกาสในฐานะข้าราชการก็จะสิ้นสุดลง หรือแม้มุ่งหวังโอกาสที่จะได้รับลาภสักการอันใด โอกาสก็ย่อมสิ้นสุดลงเช่นเดียวกัน ข้อยกเว้นอาจมีบ้าง คงเป็นส่วนน้อย แต่น่าจะมีโอกาสอีกประการหนึ่งเกิดขึ้นคือ โอกาสที่จะได้หยุดไตร่ตรองดูว่า ที่ได้ผ่านผ่านมรสุมคลื่นลมของชีวิตทั้งชนและลงมาตลอด ๖๐ ปีนั้น มีอนุสรณ์อันใดที่เราได้สร้างสรรค์เป็นสาระอันควรจารึกลงไว้บนแผ่นทองให้ลูกหลานไว้ชื่นชมบ้าง หรือแม้เพื่อตัวเราเองจะได้นำไปเล่าสู่กันฟังด้วยความภาคภูมิใจในช่วงชีวิตที่ยังเหลืออยู่บ้าง ประสบการณ์ชีวิตของแต่ละคนย่อมมีคุณค่ามหาศาลซึ่งหาซื้อไม่ได้ด้วยเงิน และประสบการณ์เหล่านั้น ทั้งที่เป็นคุณมากและเป็นคุณน้อย หากได้นำมาถ่ายทอดเป็นคติอุทธรณ์แก่ชนรุ่นหลัง ก็จะเป็นการสร้างสรรค์ต่อส่วนรวมและส่วนบุคคลมากยิ่งขึ้น แต่จะมีสักกี่คนที่รัก

ประเทศชาติถึงกับจะเสียสละถ่ายทอดประสบการณ์ชีวิตส่วนตัวให้แก่ส่วนรวมได้เรียนรู้ไว้บ้าง แทนที่จะปล่อยให้อนุชนคงก้าวพลาดพลัดไปในสิ่งที่เคยมีบทเรียนมาแล้วในอดีต อาจเป็นเรื่องที่ฝืนกฎธรรมชาติของชาวเรา ด้วยเหตุว่า เรานิยมที่จะจารึกไว้เบื้องหลังแต่คำสรรเสริญ นิยมชมชอบ แม้บางกรณีจะเป็นการบิดเบือน หรือจะมีแต่ความว่างเปล่าก็ตาม บางกรณีได้พยายามอย่างสุดความสามารถแล้วแต่ก็ไม่อาจสมประสงค์ได้

ในขณะเดียวกัน กันยายน ก็สร้างความหวังให้อีกหลายคนที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงและเริ่มต้นใหม่ ความจริงการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งพึงปรารถนาของทุกคนที่หวังว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น แต่จะเป็นสิ่งไม่พึงปรารถนาหากเขาเชื่อว่าไม่ดีเท่าเดิม ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่มีจังหวะจะโคนเหมาะสม ในสายตาผู้หวังก้าวหน้าทั่วไป ย่อมเป็นสัญลักษณ์ที่ดีทั้งสิ้น แม้ว่าบางกรณีผลของการเปลี่ยนแปลงจะไม่ดีเท่าที่คาดคิดไว้ก็ตาม

การเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลในทุกระดับ ย่อมเป็นโอกาสเริ่มต้นใหม่ของราชการในสิ่งที่ดีขึ้น หรืออย่างน้อยก็ควรจะเป็นการต่อเนื่องของสิ่งที่ทำอยู่แล้ว



ดังนั้น น่าจะทำความเข้าใจในหลักการพื้นฐานบางประการ

ประการแรก การเปลี่ยนแปลงข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใดใด มิใช่เป็นการสืบราชสมบัติ หรือสืบสันตติวงศ์ ดังนั้น บุคคลผู้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจึงไม่ควรจะเข้ามาในลักษณะ “ทายาท” ของตำแหน่งที่มีการแต่งตั้ง ประเด็น วัฏสงวนตำแหน่ง แต่จะต้องสร้างการยอมรับในความรู้ความสามารถและความเหมาะสมที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ต่อไป ควรจะกระทำโดยเปิดเผย และเปิดโอกาสแก่ผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยทัดเทียมกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลงที่ดีและก้าวหน้าของบุคคลผู้นั้นเป็นสำคัญด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากการคัดเลือกบุคคลโดยคำนึงเพียงว่า คงจะไม่ทำให้งาน “พัง” ละก็การเปลี่ยนแปลงนั้นย่อมไม่คุ้มค่า

ประการที่สอง การแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งหน้าที่ราชการ ไม่ใช่การ “เข้าคิวเวียนเทียน” เป็น

กันคนละปีสองปี พอให้ได้ชื่อว่า ข้าราชการเคยเป็นอธิบดีมาแล้ว หรือปลัดกระทรวงมาแล้ว เพื่อจะได้ลงในประวัติ และขอเหรียญตรา เพราะความคิดเช่นนั้นเป็นความคิดเพื่อประโยชน์ของบุคคลแต่ฝ่ายเดียว การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีจังหวะจะโคนเหมาะสมย่อมไม่บังเกิดผลดีแก่ราชการ แต่จะกลายเป็นการเวียนเทียนกันตักตวงประโยชน์จากราชการอย่างที่นิยมทำกันอยู่ในปัจจุบัน แม้จะยอมรับว่า มีความน่าเห็นอกเห็นใจเป็นส่วนตัวเกี่ยวข้องอยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ถ้านึกถึงชาติแล้ว ไม่น่าจะให้เป็นไปได้

ประการที่สาม ข้อบกพร่องยิ่งใหญ่ที่มักนำมากล่าวอ้าง วิพากษ์วิจารณ์การแต่งตั้งข้าราชการว่า ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ฉันท์ญาติ ความเป็นพวกพ้องกัน ซึ่งอาจเนื่องจากสาเหตุที่เคยคบหาสมาคมกันมา หรือมีแนวความคิดความอ่านคล้ายๆ กัน ซึ่งทั้งหมดนี้เรามักจะยอมรับโดยปราศจากเงื่อนไขเลยว่า ลงว่าเป็นพรรคพวกกันแล้ว ต้อง “เลว” เสมอ แต่หากลองนึกดูในสภาพที่แท้จริงของสังคมไทยแล้ว จะเห็นได้ว่ามองไปทางไหนก็พบความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ฉันท์ญาติกับระโยงระยาง คนโน้นแต่งงานกับคนนั้น คนนี้ทองกับคนนั้น ในที่สุดเป็นญาติกันหมด เป็น

ภาวะที่สามัญในสังคมไทย ซึ่งในตัวของมันเองความเป็นญาติก็ไม่น่าจะเสื่อมเสียแต่ประการใด แต่เนื่องจากสามัญสำนึกที่ยอมรับโดยปราศจากข้อกังขาว่าความเป็นญาติย่อมสร้างอคติที่ “เลว” ทั้งหมด ทุกคนจึงพยายามสร้างกำแพงขึ้นพรางตาว่า ทุกอย่างทุจริต ยุติธรรม ภายใต้ระบบคุณธรรม แต่จะมีอะไรใต้ดินหรือไม่ นั่นเป็นอีกเรื่องหนึ่งดังที่รู้ๆ กันอยู่ ในที่สุดคุณธรรมที่วามันก็เป็นคุณธรรมจอมปลอม

ก็ในเมื่อเราไม่อาจหลีกเลี่ยงความเป็นญาติระโยงระยางในสังคมไทยได้ทำไมเราจึงไม่กล้าพอที่จะรับความจริงและใช้ให้เป็นประโยชน์โดยให้รับรองเลยว่าญาติหรือพรรคพวกคนไหน มีความรู้ความสามารถในการทำงาน อุปนิสัยใจคอ และความประพฤติเป็นอย่างไร ถ้าเกิดเสียหายประการใดขึ้น ก็ควรให้ญาตินั้นรับผิดชอบเสียเลย ทำกันโดยเปิดเผยและตรงไปตรงมา แทนที่จะวิ่งเต้นกันลับๆ ล่อๆ หรือใช้อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม

ความจริง กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเท่าที่ใช้อยู่ในขณะนี้ ก็ยังไม่เป็นที่แน่ใจนักว่าจะดี และเหมาะสมโดยปราศจากข้อสงสัย ดังนั้นหากเรามีวิธีการที่จะให้ผู้เชื่อถือได้ ซึ่งรู้จักบุคคลที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งช่วยประเมินตัวบุคคลนั้นประกอบด้วย ก็น่าจะเป็นคุณมากในขณะเดียวกันเราควรมีวิธีการประเมินบุคคลผู้ประเมินด้วยว่ามีน้ำหนักและควรเชื่อถือเพียงใด มีประวัติความเป็นมาอย่างไร ถ้าคนดีสามารถและซื่อสัตย์

รับรองสนับสนุนใคร ก็น่าจะหมายความว่า ผู้นั้นควรเป็นคนดี สามารถและซื่อสัตย์ด้วย ทั้งนี้ย่อมขึ้นกับลักษณะ และความหนักแน่นของการรับรองและสนับสนุนด้วย เช่นหากอาจารย์บุญมา หรืออาจารย์ปวย รับรองใครก็น่าจะหมายความว่า คนนั้นเป็นคนดีด้วย เป็นต้น ถ้าเรามีวิธีการทำได้ดังนี้ เราอาจได้คนดีมีความสามารถจริง ปฏิบัติหน้าที่ราชการก็ได้

ขณะนี้ เราใช้ระบบบัตรแข็งกันอย่างแพร่หลายอยู่แล้ว หากแต่ถ้าบัตรแข็งเหล่านั้นเล็กเกินไป เขียนได้แต่เพียงว่า “เด็กคนนี้เป็นเด็กของผมช่วยกรุณาดูด้วย” หรืออะไรเทือกนั้น ซึ่งยังไม่ชัดเจนพอ ควรขยายบัตรให้ใหญ่ขึ้นและเขียนให้ชัดเจนว่า “เด็กคนนี้เป็นเด็กของผม ผมขอรับรองด้วยเกียรติยศ และศักดิ์ศรีของผมเท่าที่มียุ่ว่า เขามีความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้..... มีความประพฤติและนิสัยดังนี้..... และเหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ด้วยเหตุผลดังนี้.... หากเมื่อได้ทดลองปฏิบัติงานแล้ว คณะผู้ประเมินผลการทำงาน เห็นว่าไม่ตรงตามคำรับรอง ผมยินดีให้ลงโทษผมโดยให้ออกจากราชการได้ทันที” ทำนองนี้เป็นต้น

แล้วบางที ความเป็นญาติในเมืองไทย อาจจะลดน้อยลงบ้างก็ได้

ทัศนะที่มีต่อระบบราชการ :

บทสัมภาษณ์รองผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์

วารสารข้าราชการเคยเสนอบทสัมภาษณ์ท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวงการ เช่น อธิบดีกรมไปรษณีย์โทรเลข อธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็นต้น เพื่อเผยแพร่แนวความคิดและแบบอย่างในการทำงาน ซึ่งเราตั้งใจจะให้มีการสัมภาษณ์ท่านเองโดยสม่ำเสมอ และจะสัมภาษณ์บุคคลทุกระดับทั้งในวงราชการและประชาชนทั่วไป เพื่อให้ท่านผู้อ่านได้ทราบทัศนะอันมีต่อระบบราชการในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เพราะเราเชื่อว่าการมองดูระบบราชการและตัวข้าราชการจากบุคคลทั้งหลายในแง่มุมต่าง ๆ ย่อมเป็นสิ่งมีค่าและอำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการบริหารราชการให้เพียงพอที่จะสนองบริการแก่ประชาชนโดยเสมอหน้า และนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ประเทศชาติได้ในที่สุด

การปฏิบัติงานในระดับจังหวัดซึ่งผสมผสานกันระหว่างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนับได้ว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับระบบราชการ โดยส่วนรวมเป็นอย่างยิ่ง วารสารข้าราชการจึงใคร่เสนอบทสัมภาษณ์ทัศนะของรองผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ คุณชำนาญ พจนา ผู้ที่มีประสบการณ์และคลุกคลีกับงานส่วนภูมิภาคมาพอสมควร โดยเฉพาะทัศนะที่มีต่อปัญหาการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและแนวการพิจารณา

ปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งข้อคิดเห็นอันมีต่อระบบราชการโดยทั่วไป ซึ่งเราหวังว่า ทัศนะของคุณชำนาญ พจนา ย่อมสะท้อนให้เห็นภาพของระบบราชการเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนภูมิภาคได้เป็นอย่างดี

เรื่องที่ คุณชำนาญ พจนา ตัดใจและคิดอยู่เสมอว่าเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องแก้ไขก็คือ อำนาจสั่งการที่ซ้ำซ้อนกันระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค เพราะ

โดยทั่วไปในขณะนี้ เข้าใจกันว่าผู้ว่าราชการจังหวัด
นายอำเภอ มีอำนาจสั่งการในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับ
ข้าราชการส่วนภูมิภาค แต่ตามความจริงนั้นหลาย
กรณีจังหวัดไม่มีอำนาจสั่งการเลย ทั้งที่ใกล้ชิดกับ
สภาพและเข้าใจปัญหาอยู่แล้ว กับต้องขอความเห็น
จากกรมเจ้าสังกัดซึ่งอยู่ส่วนกลางเสียก่อน การ
ปฏิบัติราชการบางเรื่องจึงไม่รวดเร็วเท่าที่ควร จึง
ควรพิจารณาแก้ไข กำหนด อำนาจสั่งการของจังหวัด
ให้ชัดเจนแน่นอนเสียที

เมื่อพิจารณาถึงอำนาจสั่งการของจังหวัด ก็ควร
พิจารณาเลยไปถึงว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดควรมี
ฐานะอย่างไร เรื่องนี้หากยอมรับในหลักการที่ว่า
จังหวัดเป็นตัวแทน ของราชการบริหารส่วนกลางซึ่ง
ต้องควบคุมรับผิดชอบการบริการราชการของจังหวัด
โดยสิ้นเชิงแล้ว คุณชำนาญ พจนา เห็นว่าผู้ว่า
ราชการจังหวัดควรสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แทน
ที่จะขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย และพัฒนาตามสาย
งานฝ่ายปกครองทางเดียวเช่นในปัจจุบัน ทั้งนี้
บุคคลที่จะมาเป็นผู้ว่าฯ นั้น จะมาจากที่ไหนก็ได้
ไม่จำเป็นจะต้องมาจากกระทรวงมหาดไทยเท่านั้น
ขอให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เชื่อว่า
การบริหารงานของจังหวัดจะไม่มีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น

แต่หากจะมีปัญหาในการคัดเลือกบุคคลที่จะเป็นผู้ว่า
แล้ว ก็อาจแก้ไขโดยใช้คณะกรรมการที่ประกอบด้วย
ปลัดกระทรวงทุกกระทรวงเป็นกรรมการเพื่อ
คัดเลือกให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาบริหาร

งานได้ ซึ่งการพิจารณาแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด
จะกระทำได้อย่างกว้างขวางและมีโอกาสเลือกบุคคล
ได้มากขึ้น

ข้อขัดแย้งในเรื่องอำนาจสั่งการอีกประการหนึ่งได้แก่
การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการส่วนภูมิภาค
ไม่ว่าจะให้เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดหรือส่วน
กลาง ไม่แน่ว่าจะเป็นธรรมได้ทุกกรณี แต่ควร
มีวิธีการที่เป็นธรรมให้มากที่สุด โดยมอบให้เป็น
อำนาจของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยบุคคลอยู่
ในฐานะจะวินิจฉัยได้ และต้องมีใช้กรรมการ
ประเภทแล้วแต่ประธานทุกเรื่องหรือถ้อยที่ถ้อยอาศัย
กันทำนองว่าส่วนของคุณผมสนับสนุน แต่ส่วนของ
ผมคุณต้องไม่คัดค้านก็แล้วกัน

ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิรูปงานของจังหวัดนั้น คุณ
ชำนาญ พจนา เห็นว่า การบริหารราชการส่วน
ภูมิภาคอาจไม่มีความจำเป็น แต่ควรส่งเสริมให้มีการ
ปกครองส่วนท้องถิ่นให้หมด โดยเฉพาะสุขาภิบาล
ควรเปลี่ยนเป็นเทศบาลเสียทุกแห่งโดยเร็ว



เหตุผลก็เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง มีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ สนใจและเห็นความสำคัญในอันที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

และสำหรับบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น ผู้ว่าควรให้ความสำคัญและควบคุมการบริหารงานของจังหวัดเฉพาะในแง่นโยบายเท่านั้น แทนที่จะต้องรับผิดชอบงานปฏิบัติอื่นๆ ทำให้เป็นภาระไม่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างแท้จริงได้

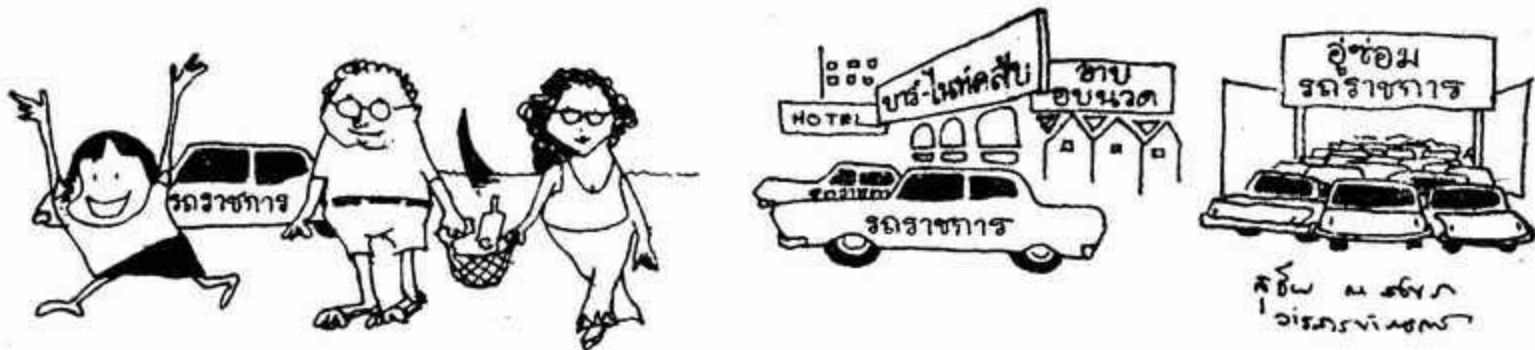
นอกจากนั้น การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงานในจังหวัดควรเลือกคนในท้องถิ่นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะเป็นผู้ที่คุ้นเคยปัญหาและรู้จักขนบธรรมเนียมประเพณีมาแล้วเป็นอย่างดี หากไม่มีจริง ๆ แล้วจึงใช้คนจากที่อื่น ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญและเตรียมบุคคลที่จะต้องรับภาระบริหารงานในท้องถิ่นเอาไว้ด้วย

โดยเฉพาะการโอนข้าราชการจากกระทรวงอื่นไปทำ

งานในท้องถิ่นที่เกิดปัญหา เช่นจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น ควรส่งเสริมให้มีการโอนไปได้ ซึ่งเชื่อว่าจะแก้ปัญหาก็ได้มาก แต่เรื่องนี้ควรเป็นนโยบายของรัฐบาลโดยคำนึงถึงความสำคัญ และประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม

อย่างไรก็ตามนโยบายการส่งผู้ที่มีภูมิคุ้นเคยในท้องถิ่นกลับไปทำงานในท้องถิ่นของตน อาจมีปัญหาก็บาง คนไม่อยากจะกลับไปทำงานในท้องถิ่นเดิม เพราะเกิดความลำบากใจและติดขัดในเรื่องญาติพี่น้องหรือผู้รู้จักคุ้นเคย ไม่อาจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีได้นั้น ในระยะต่อไป เมื่อประชาชนมีความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนยิ่งขึ้นแล้ว ปัญหาเช่นนี้น่าจะลดน้อยไป

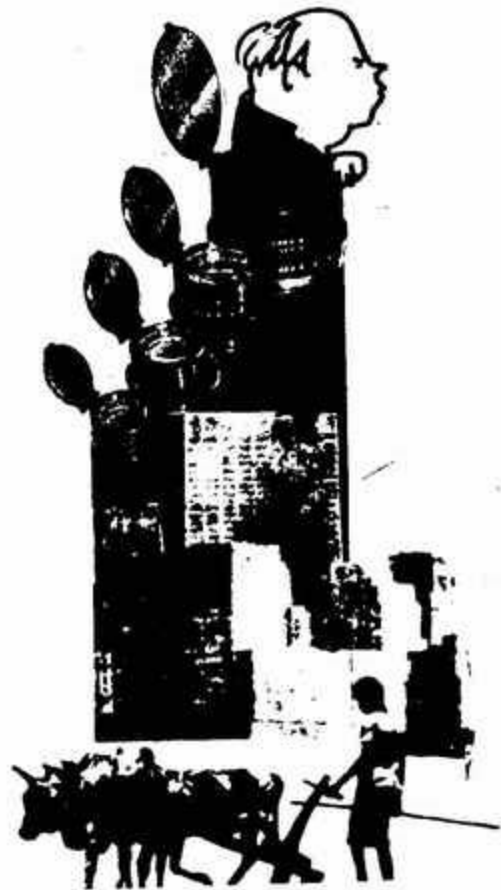
และเมื่อกล่าวถึงการบริหารงานของจังหวัดแล้ว คุณชำนาญ พงษ์นา เห็นว่าควรพูดถึงหน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะหน่วยงานกลาง ได้แก่ ก.พ. สำนักงานประมาณและสำนักงานสภาพัฒนาการ ซึ่งเท่าที่ปรากฏการพิจารณาเกี่ยวกับงานและความรับผิดชอบของจังหวัดมักจะทำให้ความสำคัญแต่หน้าที่ตาม



กฎหมาย ซึ่งแตกต่างไปจากการปฏิบัติงานจริงๆ ที่มิได้มีกฎหมายกำหนดไว้ เช่นงานที่เกี่ยวกับสังคมของท้องถิ่น ต้องคลุกคลีและร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของท้องถิ่นอันเป็นนโยบายการเข้าถึงประชาชนและท้องถิ่นเปลืองเวลาอยู่ไม่น้อย อย่างนี้เป็นต้น ซึ่งควรถือเสมือนหนึ่งเป็นงานในหน้าที่ด้วย

การวิเคราะห์งานของจังหวัดจึงควรเอาหน้าที่เหล่านี้มาวิเคราะห์ด้วย เพราะมีความสำคัญเท่ากันและมีอยู่ทุกหน่วยงานในจังหวัด และถ้าจะเป็นการดีควรให้ผู้ที่มีประสบการณ์ร่วมเสนอความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิเคราะห์งานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากการปรับปรุงสำนักงาน นโยบาย และสมรรถภาพของตัวบุคคลแล้ว ในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการและปัจจัยอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันด้วย เป็นต้นว่า บ้านพักข้าราชการ ควรจัดให้มีโดยเสมอหน้ากัน ไม่ปล่อยให้ลักลั่น บางส่วนข้าราชการก็มีแต่บางส่วนราชการก็ไม่มี และเมื่อมีบ้านพักแล้ว ก็ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ไว้ให้พร้อม โดยให้จังหวัดรับผิดชอบ เพื่อความสะดวกแก่ข้าราชการในการย้ายเข้าออก ส่วนรณราชการก็ควรมีมาตรการควบคุมการใช้รถให้มีประสิทธิภาพและใช้การได้นานๆ ถ้าเป็นรถประจำตำแหน่งก็อาจกำหนดว่าใช้กี่ปีแล้วโอนให้ โดยรัฐออกเงินให้บางส่วนแล้วผ่อนส่งเองก็จะช่วยให้ราชการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยลง



สำหรับทัศนะที่มีต่อราชการโดยส่วนรวม คุณชำนาญพจนนา เห็นว่าถึงเวลาแล้วที่ควรเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะในสาระสำคัญๆ กล่าวคือในประการแรก ควรแยกข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมืองออกจากกันอย่างเด็ดขาด ทั้งนี้เพื่อขจัดปัญหาการก้าวถอยและสับสนระหว่างข้าราชการประจำและข้าราชการการเมืองและส่งเสริมให้ข้าราชการการเมืองสนใจเกี่ยวกับงานนโยบายให้เป็นผลดี ส่วนงานประจำก็

มอบให้ปลัดกระทรวง อธิบดีรับผิดชอบเป็นลำดับ
ขึ้นไปประการต่อมาควรจัดระบบเจ้าขุนมูลนายใน
ระบบราชการโดยยกเลิกชั้นข้าราชการที่มีอยู่ คือ
จัตวา ตริ โท เอก พิเศษเสวย ใช้ระบบที่พิจารณา
ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ ซึ่ง
เชื่อว่าจะช่วยให้การบริหารราชการมีความคล่องตัว
และเป็นประโยชน์แก่ราชการมากกว่าการใช้ระบบ
ชั้นยศ

การเลิกชั้นนี้คิดว่าในต่างจังหวัดก็คงไม่มีปัญหาใน
การทำงานแต่อย่างใดแต่กลับจะช่วยส่งเสริมการทำงาน
ให้เข้าถึงประชาชนยิ่งขึ้น และปัญหาเครื่องแบบ
ก็คงไม่เกิดขึ้น เพราะเครื่องแบบอาจกำหนดขึ้นให้
เหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบได้ และมีไว้
ใช้เฉพาะในงานพิธีการเท่านั้น

การพัฒนาข้าราชการโดยการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่
สำคัญประการหนึ่งที่ต้องกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน และต้องถือเป็นหลักใน
การคัดเลือกข้าราชการให้รับผิดชอบตำแหน่งสูงขึ้น
สำหรับงานบางตำแหน่งที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับประ-
ชาชนก็ต้องพยายามอบรมการทำงานของข้าราชการ
เหล่านั้นให้เห็นความสำคัญและสำนึกที่จะทำงานใดๆ
ในหน้าที่ของตนให้เป็นผลดีที่สุด เพราะเท่าที่แล้ว
รู้สึกได้ว่าเรายังมิได้คำนึงถึงการพัฒนาข้าราชการทุ-
กระดับอย่างจริงจังเลย ดังนั้น ถ้ามีกำหนดไว้ในพระ
ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนแล้ว คิดว่า
จะเป็นหลักการที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และจะช่วย
ให้การฝึกอบรมข้าราชการบรรลุผลยิ่งขึ้น

นอกจากนั้น หากเป็นไปได้ควรจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม
ข้าราชการขึ้นโดยให้ ก.พ. เป็นศูนย์กลาง แต่ไม่ควร
ดำเนินงานเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น ต้องมีศูนย์ฝึ
กอบรมในภาคต่างๆด้วย ซึ่งจะช่วยให้งานฝึกอบรม
ข้าราชการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาข้าราชการทุ
ระดับให้มีความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำ
งานอย่างแท้จริง

การปรับปรุงระเบียบข้าราชการในประการสุดท้ายก็
คือการแก้ไขบทบัญญัติในเรื่องวินัยข้าราชการ ให้มี
มาตรการที่จะลงโทษโดยฉับพลัน และกำหนดความ
รับผิดชอบของข้าราชการเกี่ยวกับ การสอบสวน
ลงโทษทางวินัยให้ชัดเจนเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ
ปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด

สุดท้ายคุณชำนาญ พจนาน ให้ข้อคิดเห็นเป็น
การส่วนตัวว่า ระบบราชการของเราเวลานี้ ยังมีช่อง
ว่างระหว่างคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่า คนรุ่นใหม่ก็
อยากจะมีมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงระบบราชการ
ให้ดีกว่าที่เป็นอยู่โดยรวดเร็ว แต่คนรุ่นเก่าคิดว่า
ควรมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไป
จึงมีความขัดแย้งปรากฏอยู่ อย่างไรก็ตามพลังความ
คิดเห็นจากภายนอกที่มีความปรารถนาดีต่อบ้านเมือง
ทั้งนิสิต นักศึกษา ประชาชน ย่อมมีส่วนผลักดันให้
ระบบราชการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นผลดีแก่
ราชการ เช่น การจัดปัญหาคอรัปชั่น เป็นต้น ดัง
นั้น ระบบราชการของเราจึงเป็นที่เชื่อได้ว่า ย่อมจะ
มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

พรรคการเมือง : เป้าหมายในการปฏิรูป ระบบราชการ

ด้วยเจตนารมณ์อันบริสุทธิ์ การที่เรานำเอานโยบายของพรรคการเมืองในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ มาเสนอนั้น ก็เพื่อต้องการชี้ให้เห็นแนวการปฏิรูประบบราชการของพรรคต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด และเราจะพยายามนำนโยบายส่วนหนึ่งของพรรคอื่นมาลงให้มากที่สุด เราไม่สามารถจับความรู้สึกของท่านผู้ใดได้ การสนับสนุนพรรคใดเป็นสิทธิอันสมบูรณ์ของท่าน และเราขอสนับสนุนสิทธิของท่านเต็มที่

ฉบับนี้ นำเอานโยบายของ พรรคกิจสังคม ในส่วนที่เกี่ยวกับ
การปฏิรูประบบราชการมาเสนอ

ตลอดระยะเวลา ๔๐ ปี ที่แล้วมานี้สังคมไทยได้ตั้งความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตนเองให้เป็นรัฐแห่งยุคใหม่ เป็นชาติที่ทันสมัย แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ก็ทำได้บ้างเกิดขึ้นไม่ ด้วยความสำนึกดังนี้ คนกลุ่มหนึ่งซึ่งมีความรักชาติบ้านเมืองจึงได้ตกลงพร้อมใจกันตั้งพรรคการเมืองขึ้น เพื่อลงมือปฏิบัติการให้สังคมไทย เป็นสังคมที่ทันสมัย สมดังความปรารถนาข้างต้น ชาติที่ทันสมัย คือชาติที่ได้สร้างสมคุณงามความดี ศิลป วัฒนธรรมและความเฉลียวฉลาดรอบคอบไว้ในอดีต แล้วอาศัยคุณความดีเหล่านั้นก่อให้เกิดความศรัทธา คือความเชื่อถือขึ้นในจิตใจของชนส่วนใหญ่ในสังคมว่า หลักการบางอย่างจะก่อประโยชน์ให้เกิดแก่สังคมได้ หลักการที่พรรคนี้ศรัทธาอันนี้ได้แก่ เสรีภาพส่วนตัวของ

บุคคล ความเสมอภาคในกฎหมาย ความเสมอภาคในโอกาสการกระจายแจกจ่ายโภคทรัพย์อย่างเป็นธรรมในสังคม

ข้อความข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นอุดมการณ์ของพรรคกิจสังคม เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Social Action Party (SAP)

ในหัวข้อ **ประสิทธิภาพของรัฐบาล** สิ่งที่พรรคกิจสังคมเน้นก็คือ การมีรัฐบาลที่ดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีได้หมายถึงการมีกลุ่มผู้นำที่ฉลาดสามารถกำหนดนโยบายให้เห็นกาลไกลเท่านั้น แต่หมายถึงรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินกิจการต่างๆ ให้สำเร็จตามนโยบายนั้นได้ รัฐบาลที่มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินกิจการต่างๆ ให้สำเร็จการตามนโยบายนั้นได้ รัฐบาลที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมไม่ประกาศนโยบายเลื่อนลอยเพียงแต่จะหาความนิยมใส่ตัว แต่จะประกาศนโยบายซึ่งแน่ใจแล้วว่า จะดำเนิน

การให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างแน่นอน ภายในเวลาที่ได้
กำหนดหมายไว้เท่านั้น.....

พรรคกิจสังคมได้ตั้งเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยเฉพาะค่านิยมบางประการที่จำเป็น
คือ

เข้าใจความหมายของคำว่า อำนาจอันท
ในทางที่ถูกต้อง พรรคกิจสังคมเห็นว่า บัณฑิตคนยัง
ไม่กล้าคัดค้านความเห็น หรือการกระทำของผู้ทรง
อำนาจ ไม่เคยแม้แต่จะข้องใจหรือตั้งข้อสงสัยว่า ผู้
เสวยอำนาจใช้อำนาจนั้นมาโดยวิธีใด..... ความเข้าใจผิดเรื่องอำนาจอันทที่อีกอย่างหนึ่งภายในสังคม ก็
คือ ถือว่าอำนาจอันทบุคคลผู้เป็นข้าราชการใช้นั้นเป็น
อำนาจอันทที่ต้องยอมรับ ไม่ว่าข้าราชการจะใช้อำนาจนั้น
อย่างถูกต้องเป็นธรรมหรือไม่ก็ตาม เพราะไม่เคย
คิดกันเลยว่า ที่จริงนั้นอำนาจอันททั้งหลายที่ข้าราชการมี
อยู่ล้วนเป็นอำนาจอันทที่ได้รับมอบหมายมาจากประชาชน
ที่ทรงไว้ซึ่งประชาธิปไตยนั่นเอง สังคมต้องเรียนรู้
ความแตกต่างระหว่างอำนาจอันทที่มีมูลฐานทางกฎ
หมายอันถูกต้อง ซึ่งได้แก่อำนาจอันทมาจากปวงชน
และอำนาจอันทที่ปราศจากรากฐานทางกฎหมายรอง
รับ.

รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง พรรคกิจสังคมเชื่อว่า
ความเจริญก้าวหน้าและการปฏิรูปจะไม่มีทางบังเกิด
ขึ้นได้ หากผู้ทรงอำนาจอันทบริหาร และสมาชิกภายใน
ชาติไม่ยอมรับหลักการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง เมื่อเรา
ต้องการให้ชาติเราเป็นชาติที่ทันสมัย เราก็ต้องรู้จัก
ยอมรับความผิดพลาดของตนเอง ดังนั้นต่อจากนี้ไป

พวกเราแต่ละคนรวมทั้งคณะรัฐมนตรีในคณะรัฐบาล
ของเรา ล้วนต่างพร้อมที่จะ วิพากษ์ วิจารณ์ ความผิด
พลาดของตนเองทุกคน

การจัดการฉ้อราษฎร์บังหลวง พรรคกิจสังคม
ให้เห็นว่า.....แน่นอนเราตระหนักดีว่า
เป็นการยากที่จะกำจัดพฤติกรรมเหล่านี้ให้หมดสิ้นไป
อย่างเด็ดขาดทันที แต่เราก็ต้องดำเนินการกวาดล้าง
อย่างสุดกำลัง เพราะเราถือว่า ทราบไตที่ความทุจริต
ยังมีอยู่ ความยุติธรรมในสังคมย่อมมีไม่ได้ ความ
เสมอภาคทางกฎหมายก็จะไม่บังเกิด การเก็บภาษี
อากรกับภพรวง และในที่สุดตัวจักรในวงการบริหาร
ของรัฐบาลก็ต้องพังพินาศลง

พรรคกิจสังคมสัญญาว่า ในขณะที่เราดำเนินการ
กวาดล้างพฤติกรรมฉ้อราษฎร์บังหลวงใน วงบริหาร
ราชการแผ่นดิน เราจะไม่ยอมให้ความทุจริตบังเกิด
ขึ้นกับบุคคลในพรรคของเราอย่างเด็ดขาด

ถือความสำเร็จเป็นสำคัญ ลักษณะอันเป็น
ปรตินายกที่ชนชาติอื่นจะเข้าใจบุคคลิกภาพของชาว
ไทย ก็คือการที่ค่านิยมในสังคมของเรามีการยอมให้
ผลัดวันประกันพรุ่งได้เสมอ ชนชาติเราไม่มีนิสัยเพ่ง
ที่ความสำเร็จเป็นสำคัญ เรามักสนใจและถือพิธีรีตอง
หรือไม่ระเบียบแบบแผนเป็นเรื่องสำคัญมากกว่าความ
สำเร็จ กล่าวคือ แทนที่จะพิจารณาว่า พิธีรีตองหรือ
ระเบียบแบบแผนนั้น จะสามารถคลบปั่นตาลให้งาน
บรรลุสู่ผลสำเร็จหรือไม่เป็นสำคัญ กลับไปคำนึงว่า
การที่จะดำเนินการบรรลุสู่ผลสำเร็จในงานใดก็ตาม

จะต้องปฏิบัติตามพิธีรีตองหรือแบบแผนที่มีอยู่อย่าง
ถูกต้องครบถ้วน

พรรคกิจสังคมเชื่อว่า เป็นการจำเป็นที่จะต้องยากัน
ให้หนักแน่นที่สุดว่า ต่อไปนี้เราจะถือความสำเร็จ
เป็นสำคัญ เพราะมีฉันทันแล้ว เราจะไม่สามารถบรรลุ
สู่ความเป็นชาติที่ทันสมัยได้

**ปูนบำเหน็จ และเลื่อนชั้นตามผลงาน และความ
สามารถ** พรรคกิจสังคมเชื่อว่า ระบบการปูนบำ
เหน็จรางวัล และเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งที่ยึดถือ
อาวูโสเป็นหลักสำคัญนั้น เป็นอุปสรรคสำคัญของ
การเสริมสร้างประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงานบริหารงาน
แผ่นดิน ที่พรรคกิจสังคมต้องกำจัดให้หมดไปโดย
เร็วที่สุด เราจะต้องวางตัวบุคคลที่ดีที่สุดเหมาะสมที่
สุดไว้ในตำแหน่งทุกตำแหน่งโดยไม่คำนึงถึงอาวูโส
หากไม่เปลี่ยนแปลงค่านิยมนี้ การบริหารงานแผ่นดิน
ก็จะต้องดำเนินอย่างเฉื่อยชา และเชื่องช้าต่อไปตาม
เดิม

ที่กล่าวข้างต้นเป็นบางส่วนของจุดประสงค์ทางสังคม
ของพรรคกิจสังคม ส่วนจุดประสงค์ทางการเมือง
พรรคกิจสังคมได้เน้นถึงการจัดรัฐบาลที่ดีและเข้มแข็ง
มีเสรีประชาธิปไตย สร้างสำนักทางการเมือง สร้าง
ความปลอดภัยและมั่นคงให้กับสังคม

และการปฏิรูปการบริหารราชการ ซึ่งพรรคกิจ
สังคมเชื่อว่า จะเป็นผลสำเร็จ ของจุดประสงค์ทางการเมือง
เมือง โดยชี้ให้เห็นว่า รัฐบาลที่ดีมีได้หมายเพียงแต่



ว่าเป็นรัฐบาลที่มันนโยบายดี แต่ต้องเป็นรัฐบาลที่
สามารถดำเนินงานสำเร็จตามนโยบายด้วย จุดมุ่งหมาย
ทางการเมืองอันดับแรก ก็คือการปฏิรูปการบริหาร
ราชการ เพื่อให้งานตามนโยบายได้รับการปฏิบัติ
อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

พรรคกิจสังคมชี้ให้เห็นว่า การบริหารราชการของประ-
เทศเราขาดประสิทธิภาพมานาน ระบบราชการเน้นแก่
พิธีรีตองและระเบียบแบบแผนไม่คำนึงถึงความสำเร็จ
เป็นสำคัญ การปฏิรูประบบราชการจะทำให้การปรับปรุง
ภาวะเศรษฐกิจสังคม ได้รับการปฏิบัติอย่างเร่งรัดครบ
ถ้วนตามแผนและโครงการ.



ขัตติยา

กรรมสุด

ปัจจัยที่ทำให้ พฤติกรรม ข้าราชการ เบี่ยงเบน

๑. การเบี่ยงเบนของ พฤติกรรมข้าราชการ

ก. สิ่งกำหนดกรอบความประพฤติ หรือพฤติกรรมข้าราชการ

กรอบความประพฤติของข้าราชการในสังคมประชาธิปไตยจะถูกกำหนดโดยสิ่งสำคัญ ๔ อย่าง คือ

๑. คุลยอำนาจของฝ่ายนิติบัญญัติ

อำนาจของฝ่ายนิติบัญญัติ คืออำนาจที่ได้รับมอบหมายโดยผ่านตัวแทนของประชาชน ในสังคมประชาธิปไตย อำนาจในการกำหนดนโยบายสูงสุดในการปกครองประเทศย่อมมาจากประชาชนซึ่งมอบหมายผ่านฝ่ายนิติบัญญัติ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีสิทธิเสรีภาพโดยเต็มที่ในการใช้อำนาจนี้ ความกระตือรือร้นในการใช้สิทธิดังกล่าว และความสามารถที่จะใช้สิทธิให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองอย่างเต็มที่จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นเครื่องกำหนดกรอบความประพฤติของฝ่ายบริหารอันมีข้าราชการเป็นตัวจักร

๒. คุลยอำนาจของฝ่ายตุลาการ

ตุลาการเป็นฝ่ายที่มีหน้าที่พิทักษ์ความยุติธรรมในสังคม โดยการใช้กฎหมายเป็นเครื่องวินิจฉัย เป็นฝ่ายถ่วงคุลย์ป้องกันมิให้เกิดการใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขตของฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ตราบใดที่หน่วยต่าง ๆ ของสังคมยอมรับความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของตนภายในกรอบของกฎหมาย และยอมรับการลงโทษเมื่อกระทำผิดกฎหมาย ตราบนั้นเราเรียกได้ว่าสังคมนั้น

ปกครองโดยกฎหมาย แต่เมื่อใดที่กฎหมายขาดความศักดิ์สิทธิ์ และผู้ละเมิดกฎหมายไม่ถูกลงโทษ เมื่อนั้นเราเรียกได้ว่าสังคมนั้นปกครองโดยอำเภอใจของคนรอบความประพฤติของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในฐานะจักรกลของฝ่ายบริหาร ก็จะถูกถ่วงดุลย์โดยสิ่งอื่น ความยุติธรรมจะเกิดขึ้นไม่ได้ในสังคม

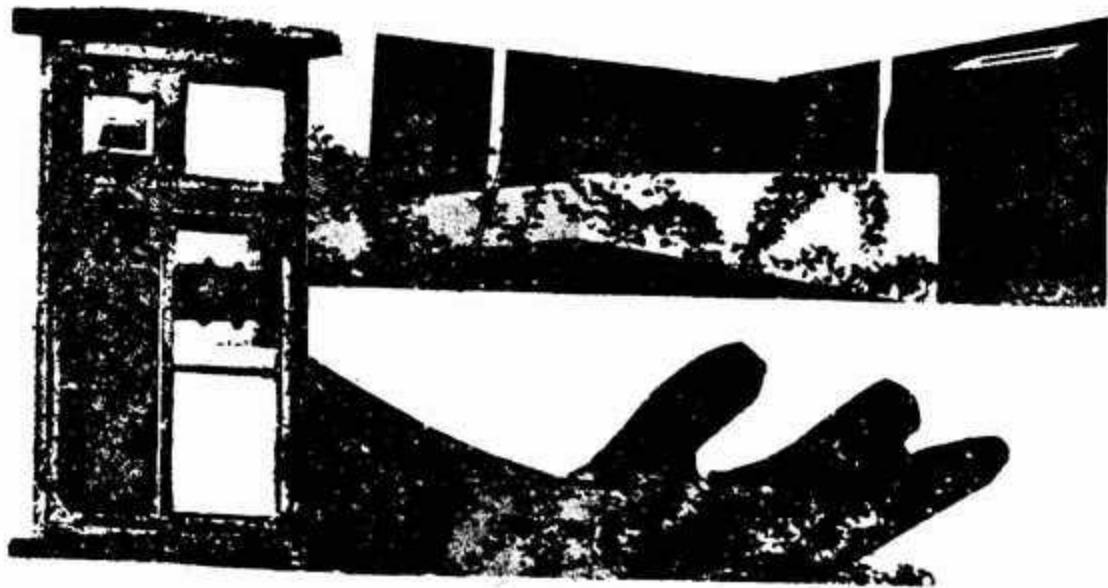
๓. **ดุลย์อำนาจของหัวหน้าฝ่ายบริหาร**
นอกจากฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายตุลาการแล้ว กรอบความประพฤติของข้าราชการยังถูกกำหนดโดยลักษณะผู้นำ แนวความคิด และบทบาทของหัวหน้าฝ่ายบริหารโดยตรงอีกด้วย แม้ว่านโยบายสูงสุดในการปกครองประเทศจะถูกกำหนดโดยฝ่ายนิติบัญญัติก็ตาม แต่การนำเอานโยบายนั้นมาแปลความหมายเพื่อกำหนดแผนในการบริหารประเทศย่อมขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของหัวหน้าฝ่ายบริหารโดยตรง ยิ่งไปกว่านั้น แม้สังคมประชาธิปไตยจะยอมรับการแบ่งแยกอำนาจระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร แต่ในทางปฏิบัติแล้ว หัวหน้าฝ่ายบริหารมักจะมีอิทธิพลอยู่ไม่มากนักน้อยในการกำหนดนโยบายสูงสุดในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมพัฒนาซึ่งระบบพรรคการเมืองยังมิได้พัฒนาขึ้นมาจนทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์แบบจนเป็นผลทำให้สถาบันทางการเมืองได้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชนโดยแท้ ฝ่ายบริหารก็จะเข้าทำหน้าที่แทน ฝ่ายนิติบัญญัติ ไม่โดยนิตินัย ก็โดยพฤตินัย อันทำให้หัวหน้าฝ่ายบริหารมีอิทธิพลเพิ่มขึ้นอีก

๔. อิทธิพลของวัฒนธรรมในสังคม

ในความหมายอย่างสั้น วัฒนธรรมคือแบบแผนการดำเนินชีวิตในสังคม วัฒนธรรมเป็นสิ่งกำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลและกลุ่มชนในสังคม และยังสามารถให้ค่านิยมในการกระทำหรือไม่กระทำตามแนวทางนั้นอีกด้วย ดังนั้น กรอบความประพฤติของข้าราชการในแต่ละสังคมจึงขึ้นอยู่กับแบบแผนการดำเนินชีวิตในสังคมนั้นๆ โดยตรง เพราะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคม ยิ่งไปกว่านั้น แม้ในการออกกฎหมายก็ดี การนำกฎหมายไปปฏิบัติก็ดี และบทบาทของหัวหน้าฝ่ายบริหารก็ดีย่อมขึ้นอยู่ด้วยวัฒนธรรมของสังคมอีกด้วย

ข. ความไม่สมดุลย์ในปัจจัยต่างๆ อันเป็นผลทำให้กรอบความประพฤติของข้าราชการเปลี่ยนแปลงไป

ในสังคมไทยปัจจุบัน ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบความประพฤติของข้าราชการไม่ได้อยู่ในสภาพสมดุลย์และตัดทานซึ่งกันและกันได้ดังในภาพแรก ดังนั้น พฤติกรรมของข้าราชการจึงไม่เป็นไปตามกรอบที่ควรเป็น ภาพที่ ๒ แสดงถึงการเบี่ยงเบนของพฤติกรรมข้าราชการในสังคมไทย อันเกิดจากการขาดดุลย์ในอำนาจนิติบัญญัติตุลาการ และวัฒนธรรมในสังคม และการเกินดุลย์ของหัวหน้าฝ่ายบริหาร



๑. การขาดดุลย์ในอำนาจนิติบัญญัติ
ความอ่อนแอในอำนาจนิติบัญญัติของไทยเป็นผลจากสาเหตุหลายอย่าง ทั้งได้มีนักวิชาการท่านนี้เขียนถึงโดยละเอียดอยู่แล้ว แต่เท่าที่สำคัญอันมีผลเกี่ยวเนื่องไปถึงการเบี่ยงเบนในพฤติกรรมของข้าราชการน่าจะ ได้แก่

๑ ประชาชนยังขาดความเลื่อมใสศรัทธาอย่างแท้จริงต่อระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันแสดงออกโดยการขาดความกระตือรือร้นในการใช้สิทธิและปฏิบัติหน้าที่ของตน ประชาชนโดยทั่วไปยังมีความรู้สึกเหมือนเป็นผู้ถูกปกครองมากกว่าเป็นพลเมืองที่มีส่วนมีเสียงในการปกครอง และถือว่าการเมืองและการปกครองนั้นเป็นเรื่องของบุคคลอีกกลุ่มหนึ่ง อันสามารถแยกออกได้จากวิถีการ

ดำเนินชีวิตของตน ยิ่งไปกว่านั้น อาจกล่าวได้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่ยังพยายามหลีกเลี่ยงจากการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมือง โดยถือว่าเป็น “เรื่องสกปรก” อีกด้วย

๒ กำเนิดของพรรคการเมืองมิได้มาจากความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ แต่ส่วนใหญ่เกิดจากการฉวยโอกาสเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของคนบางกลุ่ม และส่วนน้อยเกิดจากอุดมการณ์ของคนบางกลุ่ม ซึ่งมักจะประสมอุปสรรคในการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องกัน ดังนั้นความรู้สึกที่จะต้องปกป้องสิทธิของตนให้พ้นจากการถูกละเมิดล่วงเกินจากอำนาจต่าง ๆ หากจะมีอยู่บ้างก็มักเป็นการปกป้องสิทธิส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

๓ การยอมรับความไม่เสมอภาคทาง

สังคม อันเป็นผลมาจากความเชื่อที่ติดมาจากระบบ
ศักดินา ในเรื่องเกี่ยวกับชั้นทางสังคม และความ
เชื่อทางศาสนาในเรื่องเกี่ยวกับบุญทำกรรมแต่ง เป็น
กฎให้ประชาชนไม่คิดจะต่อสู้ เพื่อจะขจัดความไม่
เสมอภาคนี้ การได้รับการปฏิบัติที่ไม่เสมอภาคจาก
ข้าราชการ จึงเป็นเรื่องที่ประชาชนส่วนใหญ่เคยชิน
และถือเป็นเรื่องธรรมดา トラบใจที่ยังไม่เกินไปเลย
ขอบเขตของความอดกลั้น ซึ่งมีระดับค่อนข้างสูง
ในฐานะที่เป็นค่านิยมของสังคมไทย

๔ การยกย่องนับถือและจงรักภักดีต่อ
ตัวบุคคลมากกว่าหลักการอันเป็นลักษณะสำคัญอัน
หนึ่งของสังคมที่ยังไม่พัฒนา การรับช่วงอุดมการ
ทางการเมืองจึงเป็นไปได้ยาก และยังช่วยให้เกิด
แนวโน้มที่จะเป็นเผด็จการแทนที่จะเป็นประชา
ธิปไตย

สิ่งเหล่านี้เป็นผลให้มีการปกครองโดยไม่มีรัฐสภา
หรือมีแต่เป็นลักษณะ ที่เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหาร
คือ ขาดลักษณะการเป็นตัวแทนของประชาชน ขาด
พรรคการเมืองที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้เป็นต้น อัน
เป็นผลให้ฝ่ายนิติบัญญัติสูญเสียอำนาจในการถ่วงดุลย์
และการกำหนดกรอบความประพฤติของข้าราชการ
ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารอยู่ตลอดเวลา

๒. การขาดดุลย์ในอำนาจตุลาการ

อำนาจตุลาการในสังคมไทยยังเข้มแข็งกว่าอำนาจนิติ
บัญญัติ ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ฝ่ายตุลาการรวมกันได้
แน่นแฟ้นจนสามารถกำหนดสภาพภาพของตนเองให้

อยู่ในระดับสูง ตลอดจนสามารถจะกำหนดโครงสร้าง
ของตนเองให้เป็นอิสระจากการก้าวถอยของฝ่ายบริหาร
ได้พอสมควร ยกเว้นในกรณีที่ถูกแย่งอำนาจ
โดยการประกาศภาวะฉุกเฉิน หรือการใช้กฎหมาย
มาตรา ๑๗ ในการพิจารณาคดีบางคดีที่ฝ่ายบริหาร
เห็นสมควร นอกจากนั้นแล้วฝ่ายนิติบัญญัติยังมี
อำนาจในการถ่วงดุลย์อยู่มาก จึงถือว่าสามารถควบคุม
พฤติกรรมข้าราชการให้อยู่ในกรอบที่ควรได้พอ
ประมาณ

๓. การเกินดุลย์ในอำนาจของหัวหน้า ฝ่ายบริหาร

มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายอย่าง จะขอยกมากล่าว
เฉพาะที่มีส่วนสัมพันธ์กับขอบเขตความประพฤติของ
ข้าราชการ ดังต่อไปนี้

๑ การยกย่องนับถือและจงรักภักดีต่อ
ตัวบุคคล ทำให้ “หัวหน้า” มีความสำคัญมากใน
การบริการงานด้านต่างๆ ในสังคมไทย อันเป็นผล
จากประวัติศาสตร์ ซึ่งมักจะมีการเน้นเรื่องความ
สามารถของหัวหน้าในการกู้สถานการณ์ต่างๆ มาก
กว่าพลังของกลุ่ม ผนวกกับค่านิยมที่ว่า “เดิน
ตามผู้ใหญ่ สุนัขไม่กัด” และการฝึกฝนอบรมใน
ครอบครัวให้เคารพในอาวุโส จึงทำให้ผู้เป็น “หัว
หน้า” ในสังคมไทย มีอำนาจเพิ่มขึ้นมากกว่าอำนาจ
หน้าที่ตามตัวบทกฎหมาย นอกจากนั้นความต้องการ
ที่จะสร้างบารมีให้แก่ตนเองเพื่อหากำลังไว้ต่อสู้กับ
อำนาจฝ่ายอื่นๆ เพื่อดำรง “สถานภาพที่เป็นเอก”
ทำให้หัวหน้าฝ่ายบริหารแข็งแกร่งขึ้น อันเป็นผลให้

สามารถควบคุมความประพฤติของข้าราชการ ซึ่งอยู่
ใต้การปกครองบังคับบัญชาของตนได้อย่างเต็มที่

๒ ความไม่เข้าใจลึกซึ้งในระบบประ-
ชาธิปไตย ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจว่า ฝ่าย
บริหารคือผู้ปกครองประเทศ ส่วนฝ่ายนิติบัญญัติ
และฝ่ายตุลาการนั้นเป็นเพียงเครื่องมือของฝ่ายบริหาร
ในอันที่จะช่วยให้การบริหารประเทศเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้เพราะฝ่ายบริหารนั้น
มีลักษณะที่เห็นได้ชัดเจน เป็นตัว เป็นตน และ
ข้องแวะอยู่กับชีวิตประจำวันของประชาชนมากกว่า
อีก ๒ ฝ่าย อีกทั้งช่วยเสริมให้ประชาชนยอมรับใน
อำนาจของหัวหน้าฝ่ายบริหารโดยง่ายยิ่งขึ้น

๓ สถานการณ์ภายนอกทำให้ประเทศ
ตกอยู่ในภาวะไม่ปกติ รัฐบาลจึงมักเป็นรัฐบาลทหาร
หรือมีแนวโน้มไปในทางนั้น การนำเอาทหารและ
วิธีการแบบทหารมาใช้ในการปกครองประเทศจะเป็น
เรื่องธรรมดาที่ชาตินิยมสำหรับประชาชนไปแล้ว
การปกครองประเทศโดยผู้มีอาวุธหนุนหลังอยู่นั้นทำ
ให้การตัดสินใจทางการเมืองเป็นไปได้อย่างยาก และ
เมื่อปล่อยเลยตามเลยกันเช่นนี้ ฝ่ายบริหารเองจึง
เหลืออำนาจเสียจนลืมนอบเขต ข้าราชการส่วนใหญ่
แทบจะไม่ทราบกรอบความประพฤติของตนทั้งใน
ด้านกฎหมายและด้านจริยธรรม

สาเหตุทั้งสามนี้ ทำให้ขอบเขตอำนาจของฝ่าย
บริหารขยายไปเรื่อย ๆ และเมื่อขยายไปมากเท่าใด
อำนาจของหัวหน้าฝ่ายบริหารก็ยิ่งมากขึ้นทุกที ยิ่งใน
ยุคใดที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีบุคลิกภาพก้าวร้าวด้วย

แล้ว ขอบเขตของอำนาจในการบริหารก็จะขยายไป
มากยิ่งขึ้น ส่วนความประพฤติหรือพฤติกรรมของ
ฝ่ายข้าราชการซึ่งเป็นจักรกลของการบริหารนั้นจะอยู่
ภายในกรอบหรือไม่ขึ้นอยู่กับความยินยอมของ
หัวหน้าฝ่ายบริหารเป็นที่ตั้ง กรอบความประพฤติ
ของข้าราชการจึงอาจจะเป็นได้ทั้งแบบ ก. หรือ ข.
หรือ ค. แล้วแต่หัวหน้าฝ่ายบริหารจะตัดสินใจเลือก
และดำเนินการให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ

๔. การขาดดุลยภาพวัฒนธรรมในสังคม
วัฒนธรรมในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงเพื่อการ
พัฒนา เช่น ในสังคมไทยนี้อยู่ในลักษณะสับสน
เพราะยังอยู่ในระหว่างการตัดสินใจเลือก ระหว่างของ
เก่าที่ปฏิบัติกันมาแต่เดิม และของใหม่ที่เป็นผลจาก
การสาคติของวัฒนธรรมในสังคมที่พัฒนามากว่า การ
ผสมผสานทางวัฒนธรรมจะเป็นไปได้ด้วยดีหรือไม่
ขึ้น อยู่ กับ ว่า วัฒน ธรรมเดิม และ วัฒน ธรรมใหม่ มี
ลักษณะขัดแย้งกันหรือสอดคล้องกันมาก หรือน้อยใน
ระยะเวลาของการเลือกนั้นย่อมมีการทดลองนำเอาของ
ใหม่มาใช้ โดยที่ของเดิมก็ยังไม่ได้ถูกปฏิเสธไป
สังคมจึงยังไม่มีอะไรยึดเป็นหลักได้แน่นอน อิทธิพล
ทาง วัฒนธรรม จึงอยู่ใน สภาพที่ไม่ เข้มแข็ง พอที่จะ
ควบคุมทิศทางพฤติกรรมของข้าราชการให้อยู่ใน
กรอบที่ควรเป็นได้ดังในสมัยก่อน

๒. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการ เบี่ยงเบนในพฤติกรรม ข้าราชการ

การเบี่ยงเบนในพฤติกรรมข้าราชการมีสาเหตุมาจาก
ปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่าง โดยสรุปเราอาจจะแยกปัจจัย
เหล่านี้ออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่

ก. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งแยกได้เป็น
ข้อสำคัญ ๆ ดังนี้

๑. ความจำกัดของงบประมาณแผ่นดิน

ระบบเศรษฐกิจที่พึ่งตัวเองไม่ได้ของไทยทำให้เกิด
ความลุ่ม ๆ ดอน ๆ ทางเศรษฐกิจอยู่เสมอเป็นผลให้
การคาดคะเนในเรื่องต่างๆ ทำได้ยาก แม้ประเท-
สไทยจะได้เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจมา ๒ แผนทำ
ให้รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้นได้ประมาณ ๗-๘% ต่อปี
ก็ตาม แต่ความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายในกิจการต่างๆ
ของประเทศก็เพิ่มขึ้นอย่างมาก ทำให้รัฐบาลไม่
สามารถเจียดงบประมาณมาเพิ่มเป็นเงินเดือนแก่
ข้าราชการได้ทันกับค่าครองชีพ ได้มีการพิจารณ
กำหนดบัญชีตารางเงินเดือน เพื่อให้ทันกับค่าครอง
ชีพปัจจุบันอยู่หลายครั้งหลายหน แต่ในที่สุดก็ไม่สามารถจะนำมาปฏิบัติได้ การที่รัฐบาลนำเอาปัญหา
เรื่องเงินเดือนของข้าราชการมาพิจารณาแต่ละครั้งจึง
เป็นการทำไปเพื่อ “เอาใจ” หรือ “ปลอบใจ”
ข้าราชการไปพลาง ๆ โดยที่รัฐบาลเองก็ยังมองไม่
เห็นทางที่จะแก้ได้ การปรับอัตราเงินเดือนแต่ละ
ครั้ง หรือการกำหนดประโยชน์เกื้อกูลชนิดใหม่
ขึ้นมา ก็เป็นเพียงการแก้ปัญหาแบบ “ขยำผ้าเอา

หน้ารอด” ไปแต่ละหน เท่านั้น

แม้ปัญหารายได้จะไม่ใช่วิธีหาสำคัญแต่เพียงอย่าง
เดียวที่ทำให้ข้าราชการประพฤตินเบี่ยงเบนไปจาก
กรอบความประพฤติที่ควรเป็นก็ตาม แต่ก็มีความ
สำคัญอยู่มากในแง่ที่มักจะถูกยกเป็นข้ออ้างในการ
กระทำนั้น ๆ โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่ง
อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าครองชีพ
ทั้งนี้ ยังเป็นข้ออ้างที่เห็นได้ชัด และก่อให้เกิด
ความเห็นใจเป็นอย่างมาก ทั้งแก่ผู้บังคับบัญชาและ
ประชาชนโดยทั่วไป

๒. ความไม่เหมาะสมในการจัดสรรค่า
ตอบแทนให้ข้าราชการ

การมีงบประมาณจำกัด เมื่อผนวกเข้ากับการจัดสรรที่
ไม่เป็นธรรม ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกขาดกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานอย่างรุนแรง และเป็นแรงดันให้มีการ
ประพฤติปฏิบัติตัวในทางมิชอบเพื่อหารายได้เพิ่ม
ขึ้นของข้าราชการในรูปต่างๆ การจัดสรรงบประ-
มาณก้อนใหญ่เป็นเงินบำเหน็จบำนาญให้แก่ข้าราชการ
ที่เกษียณอายุแล้วทำให้ข้าราชการที่อยู่ในระหว่าง
ปฏิบัติราชการเกิดความรู้สึกว่า “รัฐบาลเลี้ยงคนแก่
มากกว่าคนหนุ่ม” สวัสดิการหลายประเภทยังได้เป็น
ไปตามหลักความเสมอภาค เช่น ค่าเช่าบ้าน รถ
ประจำตำแหน่ง สถานที่ทำงาน เงินค่าโทรศัพท์
ที่ทางราชการออกให้แก่ข้าราชการบางพวก เหล่านี้
เป็นต้น สวัสดิการหลายประเภทก่อให้เกิดการเล่น
พรรคเล่นพวกได้ เช่น เบี้ยประชุมกรรมการ เงิน

ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการโดยไม่มีแผนการที่แน่นอนเป็นต้น

๓. ความไม่สามารถที่จะสร้างงานให้ประชาชน

ปัญหาเรื่องการขาดแคลนงบประมาณเพื่อนำมาเพิ่มเงินเดือนให้ข้าราชการ อาจจะแก้ไขได้ หากสามารถจะลดจำนวนรวมของข้าราชการที่เกินงานออกไปเสียบ้าง แต่ในข้อเท็จจริงแล้ว อาชีพราชการเป็นอาชีพที่ใช้แก้ปัญหาการว่างงานของประชาชนไปในตัวด้วย ตราบใดที่เราไม่สามารถพัฒนาอุตสาหกรรมได้ตามเป้าหมาย ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนกลับไปนิยมอาชีพทางเกษตรกรรม และไม่สามารถกระตุ้นให้คนไทยพร้อมที่จะหันไปดำเนินอาชีพทางธุรกิจแล้ว ตราบนั้นรัฐบาลก็ยังคงมีภาระที่จะรับผู้จบการศึกษาระดับต่าง ๆ เข้ามาอยู่ในอาชีพราชการ ซึ่งมีความมั่นคงแต่ขาดความพหุมีพอใช้อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนหาทางออกอย่างง่ายที่สุด โดยการหลอ่ล่พิเศษจากตำแหน่งหน้าที่

ข. ปัจจัยด้านสังคมการเมือง อาจแยกได้ในเรื่องสำคัญ ๆ คือ

การขาดอุดมการณ์ทางการเมืองของไทย ทำให้เราเป็นสังคมที่ขาดเป้าหมายแน่นอนในการพัฒนาประเทศทำให้ไม่สามารถสร้างความเห็นพ้องต้องกันได้ง่ายอันเป็นผลให้ไม่สามารถระดมพลังมาใช้ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการขาดอุดมการณ์ทางการเมืองทำให้คนไทยส่วนใหญ่

ขาดความสำนึกในความสัมพันธ์ ของตนในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม การคำนึงถึงประสิทธิผลของงานเพื่อส่วนรวมจึงหย่อนไปด้วย กล่าวโดยสรุปแล้วการขาดอุดมการณ์ เป็นการขาดระบบการควบคุมความประพฤติเชิงบวกของข้าราชการ

๒. ความอ่อนแอของอำนาจทั้งสี่ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ขาดระบบควบคุมความประพฤติเชิงลบของข้าราชการ และการถดถอยจะเป็นไปในทางร้ายยิ่งขึ้นเมื่อนำข้อ ๑ และข้อ ๒ มาผนวกเข้าด้วยกัน ในเมื่อ “ข้าราชการนอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของรัฐแล้วยังต้องปฏิบัติหน้าที่ทางการเมือง ซึ่งสถาบันทางการเมืองเหล่านี้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อีกด้วย”¹

๓. การปฏิบัติราชการในปัจจุบันนี้ ยังขาดความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นระบบวิธีการปฏิบัติราชการที่ดี แต่อาศัยความสัมพันธ์ “ส่วนตัว” เป็นหลัก² ผลของความสัมพันธ์ส่วนตัวก่อให้เกิดผลเสียหลายด้าน เช่น การสร้างอาณาจักรบารมีส่วนตัว การประเมินคนจากความจงรักภักดีส่วนตัวมากกว่าผลงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ตึงให้พฤติกรรมข้าราชการเบี่ยงเบนไปจากกรอบกำหนดได้อย่างมาก

ค. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ถ้าพิจารณาข้าราชการในฐานะที่เป็นปัจเจกชนแล้ว สาเหตุสำคัญ ๆ ที่จะพบได้ในข้าราชการโดยทั่วไปได้แก่

๑. การขาดการควบคุมตัวเอง ซึ่งเนื่องมาจาก เหตุหลายประการ เช่น การฝึกฝนอบรมในครอบครัว ไทยและวิธีการศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนตั้งแต่ระดับ ต้นจนถึงระดับอุดมศึกษาไม่ช่วยส่งเสริมให้เด็กได้ ควบคุมตัวเอง นอกจากนั้นการฝึกอบรมในระหว่าง เข้ารับราชการซึ่งเฟื่องฟูกันอยู่มากในระยะหลัง ๆ นี้ ก็มีได้เน้นในแก่นสาร แต่เป็นการเน้นในรูปแบบ มากกว่า โดยมุ่งที่จะใช้รูปแบบของวิธีการอบรมที่ ทันสมัยแบบตะวันตก แต่ไม่ได้สนใจว่าเมื่อข้าราชการ ผ่านการอบรมไปแล้วเขาเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติ งานว่าเขาเป็นผู้รับใช้ประชาชนได้จริงหรือไม่ หรือ ว่าเป็นเพียงการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวให้แน่น แพันกว้างไกลยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถร่วมมือปฏิบัติ การเพื่อ “พรรคพวก” ได้สะดวกยิ่งขึ้นเท่านั้น

๒. การขาดแนวจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการ ทำให้ข้าราชการไม่อาจสำนึกตัวเองได้ว่า “ข้าราชการมิใช่บุคคลพิเศษกลุ่มหนึ่งที่แยกตัวออกมา โดยเฉพาะ แต่ข้าราชการก็คือเงาสะท้อนของจริย- ธรรมทางสังคมที่เขาอาศัยอยู่ ถ้าศีลธรรมเสื่อมทราม ลงไป รัฐบาลก็จะได้รับผลสะท้อนจากการกระทำนั้น ทั้งนั้น...”^๓ บัญญัติ ๑๑ ประการ^๔ ที่รัฐบาลกำหนด ขึ้น แม้จะช่วยให้เกิดความยั้งคิดในการประพฤติ ปฏิบัติตัวของข้าราชการอยู่บ้าง แต่ก็เป็นการสร้าง เครื่องควบคุมในทางลบ และมีลักษณะปลุกย่อยยุม หยิมเกินกว่าจะสามารถกำหนดให้กรอบกลุ่มได้หมด หากขาดการควบคุมในทางบวกเสียตั้งแต่ต้น

๓. การสร้างเครื่องควบคุมในทางลบนั้น เป็นเรื่องจำเป็น แต่จะต้องไม่ใช่โดยกฎเกณฑ์หรือ บทบัญญัติที่จุกจิกปลีกย่อยจนเกินกว่าความสามารถที่ ผู้บังคับบัญชาจะตรวจสอบไปถึง การสร้างเครื่อง ควบคุมในทางลบจะต้องสร้างขึ้นในลักษณะของสิ่งที่ สามารถจะนำมาประสานกันเป็นระบบที่จะอำนวยผล และบังคับซึ่งกันและกันได้ ระบบการควบคุมความ ประพฤติของข้าราชการในทางลบที่เหมาะสมน่าจะ ได้ แก่ระบบการควบคุมความประพฤติของข้าราชการ โดยสถาบันที่มีได้ขึ้นต่อฝ่ายบริหารทั้งที่เราใช้อยู่ใน ปัจจุบัน แต่ขึ้นกับฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายตุลาการแทน ซึ่งอาจจะเป็นแบบศาลปกครองของฝรั่งเศส หรือ แบบศาลปกครองพิเศษ เช่นของสหพันธ์สาธารณรัฐ เยอรมัน หรือแบบออบมุกแมนที่ใช้ในกลุ่มประเทศ แสคันดิเนเวียและนิวซีแลนด์ก็น่าจะได้ผลมากกว่า

๓. สรุปและเสนอแนะ

จากการพิจารณาถึงกรอบพฤติกรรมของข้าราชการที่ ควรจะเป็น การวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเบี่ยงเบน และการเสนอแนะทางแก้เพื่อลดความเบี่ยงเบนในบท ต้น ๆ แล้ว ผู้เขียนใคร่ขอสรุปสิ่งที่ต้องยึดถือเป็น เกณฑ์สำคัญในการพิจารณาแก้ไขในเรื่องนี้ไว้ดังต่อไปนี้

๑. การแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้าง ข้างต้นนี้ จำเป็นจะต้องแก้ไขรากฐานการปกครองให้ เป็นแบบประชาธิปไตยเสียก่อน และจะต้องฝึก อบรมจิตใจประชาชนและข้าราชการให้เป็นนักประ-

ชาติปไทยด้วย จริงอยู่การแก้ไขในเรื่องนี้เป็นของยาก และต้องใช้เวลาาน แต่ก็เป็นสิ่งจำเป็นจะต้องรีบแก้ไขโดยรีบด่วน อย่างไรก็ตามการแก้ไขในข้อต่อ ๆ ไป ไม่จำเป็นต้องรอให้ข้อแรกนั้นบรรลุผลสำเร็จ สมบูรณ์ กล่าวคืออาจจะทำไปพร้อมๆ กันได้



๒. การแก้ไขปัญหาเพื่อลดความเบี่ยงเบนจำเป็นจะต้องทำพร้อม ๆ กันไปทุกด้านให้ประสานสอดคล้องกัน การแก้ไขแต่เพียงด้านใดด้าน

หนึ่งจะไม่ช่วยให้เกิดผลสมความมุ่งหมายได้ เพราะลักษณะของปัญหาเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกัน

๓. ข้าราชการทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชาจะต้องยอมรับว่า พฤติกรรมของข้าราชการโดยส่วนรวมในบัจจุบันนี้ มิได้เป็นไปตามกรอบที่คาดหวัง และจะต้องมีความตั้งใจจริงที่จะลงมือแก้ไข มิใช่รอว่าให้ผู้อื่นทำก่อน คนจึงทำตาม และต้องพร้อมที่จะสั่งการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ

๔. การแก้ไขเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเริ่ม ในจุดใดก็ตาม ย่อมจะก่อให้เกิดการกระทบกระเทียบบังคับโดยตรงก็โดยอ้อม แก่บุคคลและปัจจัยต่าง ๆ ของระบบในระยะแรก เพราะเป็นการทำให้เสียสภาพ สมดุลย์ของระบบ เปรียบเสมือนการโยนหินลงไป ในน้ำที่นิ่งสงบ จะทำให้เกิดความสั่นสะเทือนไปทั่วบริเวณนั้น จนกว่าจะเกิดการปรับตัวสอดคล้องกัน ทั้งระบบเมื่อใด จึงเกิดสภาพสมดุลย์ใหม่อีกครั้ง หากเรายังไม่ยอมรับว่าสิ่งเหล่านี้ เป็น “สิ่งที่จำต้องเกิด และจำต้องยอมรับ” ในขั้นต้น เพื่อไปสู่สภาพที่ดีกว่าในขั้นต่อไปแล้ว เราก็ย่อมไม่มีวันจะปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดได้สำเร็จ.

¹ สุนทร ศรีสัตนา “ความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการ” พัฒนาชุมชน (ปีที่ 9 ฉบับที่ 102, มิถุนายน, 2513), หน้า 84.

² นิพนธ์ ศศิธร, “ข้าราชการกับประชาชน” ข้าราชการ (ปีที่ 13 ฉบับที่ 4 เมษายน 2511) หน้า 29-30.

³ สุนทรพจน์ของ จอห์น เอฟ. เคนเนดี อ้างถึงโดย สิทธิ จิรโรจน์ “ทัศนคติของประชาชนต่อข้าราชการ” ทักษะ (ฉบับที่ 4, ปีที่ 1 กันยายน 2509) หน้า 358

⁴ นโยบายของรัฐบาลเพื่อการประหยัค 11 ประการ หนังสือเวียนของสำนักเลขาธิการ ที่ สร.0202/ว 67 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2516



บทสัมภาษณ์

ทัศนะเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ปลัดกระทรวง

สิ้นเดือนกันยายนของทุกปี หมายถึงการเปลี่ยนแปลง
ในวงราชการ มิใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงกลไกของ
ระบบ แต่หากเป็นการเปลี่ยนตัวจักรทั้งเล็กและใหญ่
คือข้าราชการ เพราะจะมีข้าราชการจำนวนหนึ่งต้อง
พ้นสภาพจากข้าราชการตามกฎหมาย คือ รับราชการ
มาครบเกษียณอายุแน่นอน ข้าราชการที่ครบเกษียณ
อายุจะต้องมีทุกระดับชั้น แต่ที่น่าสนใจก็คือข้าราชการ
ตำแหน่งชั้นพิเศษ ซึ่งเป็นตัวจักรใหญ่และ

สำคัญในระบบราชการ ตำแหน่งชั้นพิเศษซึ่งจะว่างลงเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นเดือนกันยายนนี้ มีดังนี้ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข รองปลัดกระทรวงมหาดไทย รองเลขาธิการสำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี อธิบดีกรมประมวลข่าวกลาง รองปลัดกระทรวงการคลัง รองอธิบดีกรมศุลกากร รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร (ลาออกแล้วเมื่อ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๗) รองอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ รองอธิบดีกรมทางหลวง (ถึงแก่กรรม เมื่อ ๒ พฤษภาคม ๒๕๑๗) ที่ปรึกษาการพาณิชย์ชั้น ๓ ประจำกัวลาลัมเปอร์ รองอธิบดีกรมอัยการ ผู้อำนวยการสำนักผังเมือง รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา รองอธิบดีกรมการแพทย์และอนามัย

ตำแหน่งเหล่านี้ เป็นตำแหน่งนักบริหารระดับสูงที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการบริหารราชการ จึงจำเป็นต้องเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง วารสารข้าราชการ จึงสัมภาษณ์ความคิดเห็นของข้าราชการ และการที่จะสัมภาษณ์ข้าราชการในกระทรวงหรือกรมที่ตำแหน่งชั้นพิเศษว่างลงทั้งหมด เป็นการเหลือวิสัยที่จะกระทำได้ จึงสัมภาษณ์แต่เพียงทัศนะข้าราชการในกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข ต่อตำแหน่งปลัดกระทรวง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สูงที่สุดของข้าราชการประจำเท่านั้น

ทัศนะของข้าราชการที่มีต่อตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทย นับได้ว่าเป็นมรดกทางการบริหารราชการแผ่นดิน เราสามารถมองอดีตของการบริหารราชการได้จากประวัติของกระทรวงนี้ ปัจจุบัน กระทรวงมหาดไทยมีขอบเขตอำนาจหน้าที่กว้างขวางที่สุด และจะเรียกว่าเป็นกระทรวงที่มีอำนาจมากที่สุดกระทรวงหนึ่งก็ได้ เพราะมีกรมสำคัญที่สังกัดในกระทรวงนี้ เช่น กรมตำรวจ กรมการปกครอง กรมที่ดิน กรมแรงงาน กรมประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และการวิพากษ์วิจารณ์ตามหน้าหนังสือพิมพ์ทุกวันนี้ ก็มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของกระทรวงมหาดไทยอยู่เป็นส่วนใหญ่ ถ้อยวิจารณ์รุนแรงถึงกับเกิดศัพท์ใหม่ว่า “กระทรวงมาเฟีย” เมื่อตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำว่างลงเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งครบเกษียณอายุ วารสารข้าราชการจึงขอทราบทัศนะของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยต่อผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งนี้

สมศักดิ์ ดำริชอบ

กรมการปกครอง กระทรวง

มหาดไทย

ต้องมีความชำนาญงานกระทรวงมหาดไทยอย่างมาก คำว่า “ชำนาญงาน” ไม่ได้หมายความว่า ทำงานมาหลายสิบปี หากแต่หมายถึงรู้งาน และเข้าใจปัญหา งานของกระทรวงเป็นอย่างดี ความรู้ควรสูงกว่าระดับปริญญาตรี เพราะผู้ใหญ่ที่จบปริญญาตรีถูกหล่อหลอมด้วยการศึกษาในระบบเก่า ความคิดฝังแน่นอยู่ในระบบที่ล้าสมัยซึ่งมักคิดว่า เมื่อเข้ามาทำงานกระทรวงมหาดไทยแล้วจะได้เป็นเจ้าของเมือง เป็นเจ้าคนนายคน ทำให้งานของกระทรวงไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายของสังคม ปัจจุบันสังคมเรากำลังเปลี่ยนแปลง งานของกระทรวงมหาดไทยมีผลโดยตรงต่อการสร้างสรรค์สังคมที่ดี จึงต้องการคนที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความคิดเห็นและเป็นคนหัวก้าวหน้า หากเป็นคนหนุ่มยังดี

ในแง่บทบาทของปลัดกระทรวงมหาดไทย ในปัจจุบันผมว่ายังมีปัญหา เพราะมีอำนาจครึ่งๆ กลางๆ จึงทำอะไรได้ไม่เต็มที่ เมื่อพิจารณาลักษณะของตำแหน่ง ควรใช้อำนาจสูงสุดสำหรับข้าราชการประจำในกระทรวง และมีอำนาจคุมงานของทุกกรมอย่างเต็มที่ เหมือนกับผู้ว่าราชการจังหวัดควรเป็นหนึ่ง ในจังหวัดนายอำเภอควรเป็นหนึ่ง ในอำเภอ ไม่ควรเป็นใหญ่หลายคนซึ่งทำให้ทะเลาะกัน ตัดสินอะไรไม่

เด็ดขาดเมื่อให้อำนาจสูงสุด ก็ต้องให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ด้วย หากทำผิดควรถูกลงโทษทันที

ควรมีบทบาทสำคัญในการวางนโยบายสร้างทัศนคติที่ดีระหว่างประชาชนกับข้าราชการ ให้ความสำคัญแก่ประชาชนมากที่สุด ปัจจุบันเราแบ่ง ผมไม่เห็นด้วยเลย อย่างเช่นรายงานจากจังหวัดเข้ามากรุงเทพฯ “ได้รับความร่วมมือจากข้าราชการ พ่อค้า และประชาชน เป็นอย่างดี” ทำไมเอาประชาชนไว้หลังสุด เราไม่เห็นความสำคัญของเขาหรือ? เราควรเปลี่ยนวลีเหล่านั้นได้แล้ว

สำหรับวิธีการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทยนั้น ผมบอกตอนต้นแล้วว่า ควรมอบอำนาจ และความรับผิดชอบให้อย่างเต็มที่ และมีการมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับรองลงไปปฏิบัติ เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน แต่อำนาจตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังอยู่ที่ปลัดกระทรวง เคียงข้างเมื่อมีอำนาจมาก ก็คุมทุกอย่าง และเซ็นหนังสือเกือบทุกฉบับ ผมเห็นว่ามันผิดหลักการ โดยเฉพาะการตัดสินใจทุกปัญหาต้องขึ้นอยู่กับประชาชน

วิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง ถึงแม้ไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด แต่ก็ต้องใช้ได้อยู่ ถ้าหากพยายามปิดกั้นอิทธิพลที่มากกระทบการตัดสินใจคัดเลือกไม่ให้ ออกนอกกลุ่มนอกทาง การที่จะให้ข้าราชการลงคะแนนเสียงเลือกผู้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง ผมเห็นว่า

ไม่เหมาะสำหรับข้าราชการประจำ หัวใจสำคัญอยู่ที่ว่า เมื่อใครเข้ามาแล้ว ทำงานไม่ดี ขาดประสิทธิภาพ ทำอย่างไรจึงจะเอาออกได้ง่าย เราควรวางวิธีการเอาออกไว้อย่างดี และการเลือกไม่ควรเน้นตัวบุคคล แต่เน้นหลักการ

ไสว ศรีเมฆารัตน์ กรรมการ ปกครอง กระทรวงมหาดไทย

บุคคลที่จะรับตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทยนั้น ควรเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะหลายอย่าง คือ

ข้อแรก จะต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และจริงใจเป็นพื้นฐานสำคัญ กล้าคิดกล้าปรับปรุงงาน กรมกองต่างๆ ในกระทรวงมหาดไทยให้ไปสู่เป้าหมายเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับคอร์รัปชัน

ข้อที่สอง ควรมีประสบการณ์ผ่านงานหลายกรมในกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นกรมหลัก เช่น กรมการปกครอง กรมตำรวจ กรมประชาสงเคราะห์ กรมแรงงาน

ข้อที่สาม การแก้ปัญหาใดๆ ควรอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง นอกจากข้อมูลจากรายงานของข้าราชการแล้ว ควรนำเอาข้อมูลจากข่าวสาร สื่อมวลชน และร่วมปรึกษาหารือกับข้าราชการในกรมประกอบกันด้วย ซึ่งจะทำให้การแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

สิ่งที่ผมต้องการคือ ทำอย่างไรให้ข้าราชการมีความ

จริงใจต่อกัน หากข้าราชการไม่มีความรู้สึกกันแล้ว ข้าราชการจะทำงานแบบเอาตัวรอดเพื่อตนเอง ไม่ใช่เพื่อประโยชน์สุดท้ายคือประชาชน

ชั้นโท กระทรวงมหาดไทย

ผมขอขอบคุณที่ให้เกียรติ แต่อยากจะบอกความจริงอยู่อย่างว่า รู้สึกอึดอัดและไม่ค่อยสบายใจนักที่ต้องพูดถึงผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งถ้าเป็นเมื่อก่อนนั้นคงไม่กล้าแน่ แต่ปัจจุบันผมเห็นว่ากระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมการปกครองนั้น ได้พัฒนาตัวบุคคลอยู่ตลอดเวลาสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็น พยายามปลูกฝังความคิดใหม่ๆ ในทางสร้างสรรค์และคอยกระตุ้นเตือนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ ในฐานะคนทำหน้าที่สื่อเหมือนกัน เมื่อต้องมาสอบถามความรู้สึกของผมแล้ว ก็ขอสนองความศรัทธา

อันที่จริง ขวพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ให้สัมภาษณ์ถึงหลักเกณฑ์ การพิจารณาตั้งข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ในกระทรวงมหาดไทย แทนผู้ที่กรมเกษียณไปอย่างชัดแจ้งแล้ว ทศนะของผมจึงเป็นเรื่องส่วนตัวของข้าราชการชั้นผู้น้อยระดับปลายแถวที่มองผู้อยู่หัวแถว เกือบไม่เห็นเท่านั้น

พูดถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นปลัดกระทรวงมหาดไทย แน่แน่นอนครับที่สำคัญจะต้องเป็นผู้มี

- ประวัติชีวิตส่วนตัวและราชการ ไม่เสื่อมเสีย
- รอบรู้งาน ในกระทรวงมหาดไทยเป็นอย่างดี
- มีความสามารถเป็นทั้งนักบริหาร นักวิชาการ และนักปฏิบัติการ
- มีความเพียงพอแล้วสำหรับลายศ บารมี

สำหรับประสบการณ์ ผมเห็นว่าต้องเป็นผู้มีประสบการณ์รับราชการในกระทรวงมหาดไทย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมาพอสมควร งานหลักของกระทรวงมหาดไทยนั้นอยู่ที่ภูมิภาค ผมจึงอยากจะเน้นว่าส่วนภูมิภาคมีความสำคัญ ปลัดกระทรวงมหาดไทยไม่เพียงแต่เป็นผู้รู้งานอย่างที่ท่านั้น ต้องรู้จักคนและสภาพท้องถิ่นเป็นอย่างดีอีกด้วย ใดๆ ก็ว่าผู้คนเป็นยุคของคนหนุ่ม หลายคนกำลังฝากอนาคตของประเทศชาติไว้กับพลังคนหนุ่ม สนับสนุนให้คนหนุ่มได้แสดงฝีมือโดยมองคนแก่ในแง่ว่าหัวโบราณ ถ้าข้าไม่กล้าทำอะไร เพราะรอบลัด เดียวความดีความชอบจะหายหมด แต่สำหรับงานฝ่ายปกครองหรือมหาดไทยนั้น ผมมีความเห็นเป็นการส่วนตัวว่า อาวุโสและประสบการณ์ยังมีความสำคัญอยู่มาก ระหว่างคนหนุ่มที่มีพลัง มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับผู้อาวุโสที่มีประสบการณ์รอบรู้งาน ใจซื่อ มือสะอาด เด็ดขาดและตั้งใจจริง อย่างเช่น วาสนา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย คนปัจจุบันนี้ ผมเลือกฝ่ายหลังครับ

ถ้าพูดถึงบทบาทของปลัดกระทรวงมหาดไทย เท่าที่ผมทราบขณะนี้กำลังมีการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวงให้มีมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ปลัดกระทรวงมีบทบาทรับผิดชอบงานของข้าราชการฝ่ายประจำอย่างแท้จริง ในระดับรัฐมนตรีก็รับผิดชอบเฉพาะงานนโยบายเท่านั้น ปลัดกระทรวงในอนาคตจึงควรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานกับฝ่ายรัฐบาลหรือฝ่ายการเมืองได้เป็นอย่างดีด้วย สำหรับงานของกระทรวงมหาดไทยขณะนี้ ความขัดแย้งกันทางการบริหารยังคงมีอยู่จนกระทั่งมีผู้เห็นว่า กำลังเข้าสู่วิกฤตการณ์ทางการบริหาร (Administrative Crisis) ไม่ต่างอะไรกับกรุงศรีอยุธยาตอนจะเสียกรุง “ดาวเดือนดินฟ้าจะอาเพศ อุบัติเหตุเกิดทั่วทุกทิศสถานมหาเมฆจะลุกเป็นเพลิงกาฬเกิดนิมิตพิสดารทุกบ้านเมือง....” ผมเห็นว่าทางผู้ ใหญ่ได้พยายามแก้ไขกันมาเป็นเวลานานแล้ว แต่ก็ยังไม่บรรลุผล การแก้ปัญหานี้ ไม่ใช่สำเร็จด้วยการเลี้ยงส่งสรวงจับมือปรับความเข้าใจกันเหมือนนมดลกับนักเรียนหรือตักเตือนว่ากล่าวโทษ ปูน้ำเหน็บ แต่เป็นเรื่องที่จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบบริหารราชการเสียใหม่ เพื่อให้ฟันเฟืองกลไกที่ซับซ้อนไม่ลงร่องรอยได้เดินไปด้วยความเรียบร้อย ผมเชื่อว่าเรื่องมิได้อยู่ที่ตัวคนเท่านั้น แต่อยู่ที่การจัดระบบและระเบียบการด้วย จึงอยากเห็นบทบาทของผู้บังคับบัญชาระดับสูงในการแก้ปัญหานี้อย่างจริงจังเสียที

ส่วนการทำงานของปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือปลัดกระทรวงไหนก็ตาม ผมเห็นว่าปลัดกระทรวงนั้น ควรมีอำนาจหน้าที่สามารถควบคุมงาน

และการบริหารงานของกรมทุกกรมในสังกัดได้อย่างแท้จริง กรมบางกรมนั้นไม่ควรมียอำนาจหรือมีบทบาทเหนือกว่าปลัดกระทรวง มิฉะนั้นแล้วเป้าหมายในการทำงานก็จะไปคนละทิศละทาง ขาดเอกภาพการบังคับบัญชา ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินก็จะไม่มีความหมาย ผมอยากเห็นปลัดกระทรวงเป็นหลักของกระทรวงจริง ๆ ทำงานอย่างตรงไปตรงมา และเป็นที่พึ่งทางใจในเรื่องความดีความยุติธรรม ของข้าราชการทุกระดับได้ สำหรับงานของกระทรวงมหาดไทยโดยที่ผมเน้นแล้วว่า ส่วนภูมิภาคมีความสำคัญมาก ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาระดับสูงที่อยู่ในส่วนกลางไม่ว่าจะเป็นหัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี อธิบดี หรือปลัดกระทรวง ควรผลัดเปลี่ยนกันออกไปเยี่ยมดูสภาพที่แท้จริงของส่วนภูมิภาคอย่างสม่ำเสมอเช่นเดียวกับที่กระทรวงมหาดไทยทำอยู่ขณะนี้ ข้อสำคัญการไปราชการดังกล่าวต้องไม่ให้เกิดความรู้สึกว่า “ช้างเหยียบนา พญาเหยียบเมือง”



ชั้นตรีกระทรวงมหาดไทย

ผู้ที่จะมาเป็นปลัดกระทรวงมหาดไทย ควรต้องผ่านงานด้านปกครองมาแล้ว โดยเฉพาะงานในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เพราะงานด้านการปกครองเป็นงานที่รวมหน้าที่ทุกอย่างของกระทรวงมหาดไทยไว้ หากไม่เคยผ่านงานดังกล่าวมาก่อน ความไม่เข้าใจลักษณะงาน จะทำให้เกิดปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติงาน ความจำเป็นที่จะต้องผ่านงานในส่วนภูมิภาคนั้นก็เนื่องมาจากงานหลักกระทรวงมหาดไทยครอบคลุมทั่วประเทศ และกว่า ๕๐% ก็อยู่ในส่วนภูมิภาค

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ก็จะต้องมีคุณสมบัติของข้าราชการที่ดี เป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมสูง เพราะอยู่ในฐานะสูงสุดของข้าราชการประจำในกระทรวง จึงควรทำตัวเป็นตัวอย่าง

การคัดเลือกปลัดกระทรวงนั้น มักจะพิจารณาจากความอาวุโสในตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ซึ่งอาจได้แก่รองปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ตรวจราชการกระทรวง

สำหรับปลัดกระทรวงคนใหม่ ผมเชื่อว่าจะได้คนดี มีความรู้ความสามารถมาเป็น เพราะท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยคนปัจจุบัน เป็นผู้ผ่านงานมามาก มีประสบการณ์ และเข้าใจปัญหาต่างๆ ดี คงเลือกบุคคลจะทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติอย่างแท้จริง.

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการกระทรวงมหาดไทย บางคนให้ชื่อของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งปลัด
กระทรวงมหาดไทย ประกอบกับแหล่งข่าวที่เชื่อถือได้ ทำให้วารสารข้าราชการได้รายชื่อบุคคลที่
อยู่ในข่ายที่ใคร ๆ เรียกว่าเหมาะสม ๔ ท่าน ซึ่งการเสนอชื่อท่านเหล่านั้นไม่เป็นการผูกมัดหรือขีด
กรอบของการคัดเลือกของทางราชการแต่อย่างใด และเราจะไม่เรียกว่าเป็นข้อเสนอแนะ เป็น
แต่เพียงประมวลความคิดเห็นของข้าราชการในกระทรวงมหาดไทยเท่านั้น

นายอรรถ วิสูตรโยธาภิบาล วุฒิศาสตรบัณฑิต เป็นชั้นพิเศษเมื่อ ๓๑ พฤษภาคม ๒๔๙๙

ผู้อำนวยการกองทะเบียน กรมมหาดไทยเมื่อ ๓๑ พฤษภาคม ๒๔๙๙

ผู้อำนวยการส่วนการทะเบียนและเลือกตั้งเมื่อ ๑๑ ธันวาคม ๒๔๐๐

ผู้อำนวยการส่วนการปกครองท้องถิ่นเมื่อ ๑๕ มิถุนายน ๒๔๐๒

รองอธิบดีกรมมหาดไทย เมื่อ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๔๐๕

รองปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๔๑๑

อธิบดีกรมที่ดิน เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๔๑๒

ปัจจุบันเงินเดือน ๙,๔๐๐ บาท จะครบเกษียณในเดือนกันยายน ๒๔๑๔

นายเทียน อักษร วุฒิศาสตรบัณฑิต เป็นชั้นพิเศษเมื่อ ๖ สิงหาคม ๒๔๐๒

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา เมื่อ ๖ สิงหาคม ๒๔๐๒

ประจำกระทรวง เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๔๐๔

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการท้องถิ่นกรมมหาดไทย เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๔๐๕

รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ เมื่อ ๑๕ กรกฎาคม ๒๔๐๖

อธิบดีกรมแรงงาน เมื่อ ๒๕ เมษายน ๒๔๐๙

อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๔๑๔

ปัจจุบันเงินเดือน ๙,๔๐๐ บาท จะครบเกษียณเดือนกันยายน ๒๔๑๔

นายวิญญู อังคนารักษ์ วุฒิสรรศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตรมหาบัณฑิตและ M.sc (ทางการบริหาร) เป็น
ชั้นพิเศษเมื่อ ๒ ตุลาคม ๒๔๐๗

ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อ ๒ ตุลาคม ๒๔๐๗

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี เมื่อ ๒๖ มกราคม ๒๔๐๙

รองอธิบดีกรมการปกครอง เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๔๑๑

ผู้ว่าการนครหลวงฯ เมื่อ ๒๒ ธันวาคม ๒๔๑๔

ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนมหาดไทย เมื่อ ๔ มกราคม ๒๔๑๖

รองปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อ ๑ พฤศจิกายน ๒๔๑๖

ปัจจุบันเงินเดือน ๙,๔๐๐ บาท จะครบเกษียณในเดือนกันยายน ๒๔๒๔

นายชโล วนะภูติ วุฒิสภาศาสตรมหาบัณฑิต เป็นชั้นพิเศษเมื่อ ๓ พฤศจิกายน ๒๔๙๗

ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนคร เมื่อ ๓ พฤศจิกายน ๒๔๙๗

ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย เมื่อ ๑ มกราคม ๒๕๐๔

รองปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๑

ปัจจุบันเงินเดือน ๙,๔๑๐ บาท จะครบเกษียณในเดือนกันยายน ๒๕๒๐

ตำแหน่ง

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข :

บางทีคณะ

จาก

ข้าราชการในกระทรวง



ภายใต้ความรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมและให้การบำบัดรักษาทั้งร่างกาย และจิตใจเพื่อให้ประชาชนปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสุขภาพสมบูรณ์ อายุยืนยาว ซึ่งในปี ๒๕๑๗ ได้รับงบประมาณไม่น้อยกว่าพันล้านบาท และมีข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่า ๓๕,๐๐๐ คน ย่อมแสดงให้เห็นถึงขอบข่ายงานของกระทรวงที่มีอยู่กว้างขวางและเกี่ยวพัน กับความเป็นความตายของคนไทยทั้งชาติอย่างยิ่งยวด ปลัดกระทรวงสาธารณสุขในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดที่เป็นข้าราชการประจำจึงเป็นตำแหน่งที่มีบทบาท สำคัญต่อการบริหารงานของกระทรวง อยู่ไม่น้อย

โดยที่ ปลัดกระทรวง สาธารณสุข คน ปัจจุบัน จะต้อง
ออกจากราชการไปเพราะครบเกษียณ อายุในวันที่ ๑

ตุลาคม ๒๕๑๗ นี้ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้
ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงคนต่อไป จึงเป็นเรื่อง

ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการทั้งหลายโดยเฉพาะข้าราชการ
กระทรวงสาธารณสุข ในอันที่จะได้ร่วมแสดงความ
ความคิดเห็น แม้ว่าจะมีความรับผิดชอบในตำแหน่งและ
ระดับที่แตกต่างกันไปก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความ
รู้สึกตื่นตัวและเห็นความสำคัญ ในการแต่งตั้งข้าราชการ
การระดับสูง นอกจากนั้นข้อคิดเห็นใดๆ ก็ที่ย่อม
จะนำไป ประกอบการ พิจารณาเลือก บุคคล ขึ้นดำรง
ตำแหน่งให้ได้คนดี มีความรู้ความ สามารถ เหมาะสม
กับหน้าที่ความรับผิดชอบยิ่งขึ้น

สำหรับแนวข้อถามกล่าวโดยสรุปก็เพื่อทราบความคิด
เห็นอันมีต่อตำแหน่งปลัดกระทรวงว่าควรมีบทบาท
อย่างไร ปลัดกระทรวงสาธารณสุขควรมีความรู้ความ
สามารถและประสบการณ์อย่างไร และการพิจารณา
คัดเลือกปลัดกระทรวงควรมีวิธีการอย่างไร เพื่อให้
ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด

เป็นที่น่าเสียดายว่าผู้ที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ยินดี
แสดงความคิดเห็นแต่มีเงื่อนไขว่าไม่ต้องการเปิดเผย
ชื่อ และปัญหาบางข้อก็ออกตัวไม่ขอแสดงความคิด
เห็น แต่ถึงอย่างไรข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาที่ได้รับ
ก็นับว่าเป็นประโยชน์อยู่ไม่น้อย และต้องขอถือ
โอกาสขอบพระคุณท่านที่ให้สัมภาษณ์ทุกท่านไว้ ณ
ที่นี้ด้วย

ระดับชั้นโท : ข้าราชการท่านแรกที่ให้สัมภาษณ์
เป็นข้าราชการชั้นโท สังกัดกรมการแพทย์

และอนามัย ซึ่งว่าไปแล้วไม่ค่อยเต็มใจจะให้ข้อ
คิดเห็นใดๆ มากนัก

โธ ถ้าให้แสดงความคิดเห็นตำแหน่งอื่น
ก็สบายมากแต่นี้เป็นตำแหน่งปลัดกระทรวง ถึงไม่
กลัวก็ต้องเกรงกันไว้ก่อนละ

ทั้ง ๆ ที่ไม่เต็มใจก็ยังได้ข้อมูลอยู่บ้างว่า

ปลัดกระทรวงควรมีความรู้ และเข้าใจงานของ
กรมต่างๆ ในกระทรวงเป็นอย่างดี มิฉะนั้นแล้ว
ปลัดกระทรวงจะไม่มีบทบาทอย่างไรเลย

และเมื่อรู้งานดีแล้ว ต้องเป็นผู้ที่ประ
สานงานของกรมต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้อง
และสัมพันธ์กัน มิใช่จะมุ่งเน้นเฉพาะงานบางกรมที่
ตนเคยมีประสบการณ์หรือฝังใจงานนั้นๆ มาแต่ต้น
แต่เพียงด้านเดียว เพราะงานของกรมอื่นอาจชะงักงัน
และเสียหายได้

แต่เนื่องจากงานส่วนใหญ่ของกระทรวง
สาธารณสุขอยู่ในภูมิภาค ปลัดกระทรวงจึงควรเป็น
ผู้ที่ผ่านงานสาธารณสุขในภูมิภาคมาแล้ว เพื่อว่าการ
ทำงานในตำแหน่งปลัดกระทรวงจะได้มองเห็นภาพ
งานของกระทรวงอย่างชัดเจนสามารถสั่งการใดๆ โดย
ไม่ผิดพลาดได้

ส่วนการคัดเลือกปลัดกระทรวง ก็ควร
กระทำโดยไม่มีอิทธิพลอยู่เบื้องหลัง และยึดหลัก
ความรู้ความสามารถขณะเดียวกันก็ควร ยกเลิกระบบ

การแต่งตั้งโดยถืออาวุโสเสีย

ก็ไม่ได้มีเหตุผลมากนักแต่เห็นว่าระบบอาวุโสได้ส่งเสริมความรู้ความสามารถแต่อย่างใด

และเชื่อว่าปัญหาการปฏิบัติงานของปลัดกระทรวงขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของบุคคลเป็นสำคัญ การพิจารณาคัดเลือกบุคคลจึงควรกระทำอย่างรอบคอบไม่มีอคติใดๆ

เกี่ยวกับคุณวุฒิของปลัดกระทรวงนั้นควรมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ทำงานสาธารณสุขมากกว่าสาขาอื่น

แต่ไม่ว่าจะเป็นใครก็ตามย่อมไม่มีผลหรือมีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องมาถึงตัวหรือ

ระดับชั้นพิเศษ : ข้าราชการระดับผู้อำนวยการกอง สังกัดกรมการแพทย์และอนามัย อีกท่านหนึ่ง ให้ข้อคิดเห็นในเรื่องนี้ว่า

ปลัดกระทรวงเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานนโยบายของกระทรวงโดยแบ่งงานให้อธิบดีกรมต่างๆ ในสังกัดกระทรวงรับไปปฏิบัติ บทบาทที่แท้จริงของปลัดกระทรวงจึงต้องคอยควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของกรมต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล

ปลัดกระทรวงจึงไม่จำเป็นต้องรับภาระงานปฏิบัติซึ่งโดยหลักการแล้ว เป็นงานในความรับผิดชอบของกรมใดกรมหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะจะเกิดความสับสนและขัดแย้งกันระหว่างปลัดกระทรวงและกรมต่างๆ ได้

ตามความเห็นส่วนตัว ขณะนี้งานสาธารณสุขยังไม่กว้างขวางและถึงมือประชาชนเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่กระทรวงสาธารณสุขได้รับ เพราะความยุ่งยากจากตัวบุคคลเป็นสำคัญ

ว่ากันตามจริงแล้วยังขาดบุคคลที่เสียสละมีอุดมการณ์มุ่งทำงานรับใช้ประชาชนโดยไม่ฉวยโอกาสแสวงหาผลประโยชน์จากงานในหน้าที่อยู่มากเหลือเกิน

สภาพที่วุ่นวายแม้จะมีการปรับปรุงโครงสร้างให้พิเศษ และเหมาะสมกับหลักวิชาการเพียงใดก็ตามหากยังมีปัญหาเรื่องตัวบุคคลอยู่ก็ไม่สามารถแก้ปัญหาลุล่วงไปได้

ปลัดกระทรวงจึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลทุกระดับและควรถือเป็นงานเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการก่อนสิ่งอื่น

โดยทีมงานของกระทรวงสาธารณสุขมีขอบเขตกว้างขวางและต้องเผชิญกับปัญหาทั้งกล่าว ผู้ที่จะเป็นปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงต้องมีคุณสมบัติพิเศษบางประการกล่าวคือ ต้องเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างขวาง เป็นผู้ที่สังคมทั่วไปยอมรับ มีความเด็ดขาดในการแก้ปัญหาข้อยุ่งยากได้ และประการสำคัญต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และปรารถนาดีต่อประเทศชาติอย่างแท้จริงด้วย

นอกจากคุณสมบัติส่วนตัวแล้วปลัดกระทรวงควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์รับผิดชอบงานระดับกรมมาแล้วด้วย ส่วนคุณวุฒิไม่ควรจำกัดว่าจะต้องมีคุณวุฒิใดโดยเฉพาะ เพราะในทางปฏิบัติก็มี

กรมต่าง ๆ ที่รับผิดชอบงานทุกด้านอยู่แล้ว

ระดับชั้นพิเศษ : ข้าราชการระดับผู้อำนวยการ กอง สังกัดกรมส่งเสริมสาธารณสุขท่านหนึ่ง เห็นว่า

บทบาทของตำแหน่งปลัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งควรเป็นผู้มีความรอบรู้ด้านหลักของกระทรวงถูกตีกรอบด้วยระบบการหมุนเวียนข้าราชการระดับสูงของกระทรวงอย่างจำกัด และได้รับการพัฒนาให้เรียนรู้งานของกระทรวงเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น

เรื่องนี้ควรนำเอาระบบการหมุนเวียนข้าราชการระดับสูงของกระทรวงการคลัง ซึ่งเห็นว่าเป็นระบบที่เหมาะสมกับกระทรวงสาธารณสุขมาใช้ คือ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการระดับรองอธิบดีขึ้นไปไม่ควรจำกัดว่าจะเลื่อนไปได้เฉพาะในสายงานของกรมเดิมเท่านั้น แต่สามารถหมุนเวียนไปยังกรมอื่น ๆ ในกระทรวงเดียวกันได้ด้วย

แต่ก็ยังมีความเห็นว่าผู้รับผิดชอบจะเห็นความสำคัญ และใช้วิธีการดังกล่าวได้ตรงความมุ่งหมายหรือไม่เท่านั้นเอง

เหตุผลที่ควรหมุนเวียนข้าราชการระดับสูงของกระทรวงก็เพื่อเตรียมผู้รับผิดชอบที่จะได้รับการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงและอธิบดีกรมต่าง ๆ จะได้มีความคิดกว้างขวาง สามารถรับผิดชอบงานและปฏิบัติให้บังเกิดผลดีได้

ปัจจุบันโดยที่การหมุนเวียนข้าราชการระดับสูงอยู่ในวงจำกัด ข้าราชการระดับสูงของ

กระทรวงจึงมักมีสายใยเกี่ยวพันกันเป็นกลุ่ม ซึ่งโดยทั่วไปจะเกิดผลเสียมากกว่าผลดี เพราะอาจเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นที่อยู่นอกกลุ่ม นอกจากนั้น ยังเกิดข้อครหาในทำนองที่ว่างจับกันเพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคล แทนที่จะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม

โดยที่ผู้ปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุขนอกจากมีคุณวุฒิด้านการแพทย์แล้วยังมีวิชาชีพสาขาอื่นอีก เช่น สาธารณสุข อนามัย เกษตร ศึกษาศาสตร์ พยาบาล เป็นต้น ปัญหาว่าปลัดกระทรวงสาธารณสุขจะแต่งตั้งจากผู้มีคุณวุฒิอื่นนอกจากแพทย์จะได้หรือไม่นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า ถ้าพิจารณาจากระบบการพัฒนาสายอาชีพต่าง ๆ ในเวลานี้เข้าใจว่ายังมีปัญหาอยู่โดยเฉพาะพื้นฐานความรู้และขอบเขตความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน จึงเชื่อว่างานระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุขยังไม่ควรมอบความรับผิดชอบให้กับสายอาชีพอื่น นอกจากแพทย์ได้ เรื่องนี้มิใช่การกีดกันแต่เป็นระดับความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป ในโอกาสข้างหน้าหากมีการพัฒนาสายอาชีพอื่นให้ทัดเทียมกับสายอาชีพแพทย์แล้ว ถึงเวลานั้นก็คงไม่มีปัญหาอย่างใด

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาคัดเลือกปลัดกระทรวงสาธารณสุข นอกจากต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถแล้วยังไม่ควรทิ้งระบบอาวุโสเสียเลยทีเดียวเพราะระบบอาวุโสเป็นเครื่องแสดงถึงประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาพอที่จะวัดว่า มีความรู้ความสามารถหรือไม่ด้วย

ระดับชั้นเอก : ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เป็นตำแหน่งที่มีบทบาทน้อยที่สุด เป็นท่อน้ำของ
ข้าราชการระดับชั้นเอกท่านหนึ่ง สังกัดกรมวิยา-
ศาสตร์การแพทย์

เหตุผลหรือ ก็เหมือนกับปลัดกระทรวงอีกหลาย
กระทรวงที่ข้าราชการส่วนใหญ่พอใจรับตำแหน่ง
อธิบดีของบางกรมในกระทรวงยิ่งกว่า เพราะบทบาท
ที่แท้จริงแล้วก็เท่ากับเป็นอธิบดีปกครองบังคับ
บัญชาสำนักงานปลัดกระทรวงท่านนั่นเอง

ต้องแก้ไขระเบียบปฏิบัติราชการกันใหม่ปลัดกระทรวง
จึงจะมีบทบาทมากขึ้น

แต่สำหรับปลัดกระทรวงสาธารณสุข จะมีบทบาทมาก
ขึ้นก็ตรงแบ่งส่วนราชการใหม่นี้แหละ ต้องควบคุม
การปฏิบัติงานในต่างจังหวัดโดยใกล้ชิด ทั้งงบประมาณ
คน และพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ

จึงเข้าใจว่าบทบาทของตำแหน่งต่าง ๆ มักจะวัดกันที่
ปัจจัยการปฏิบัติงานดังกล่าวเสียมากกว่า

เมื่อเป็นเช่นนี้ใครจะเป็นปลัดกระทรวงสาธารณสุขก็
ได้ ขอให้มีความสามารถในการบริหารงาน ควบคุม
งบประมาณ คน เครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพก็แล้วกัน

และไม่จำกัดว่าต้องมีวุฒิกันใดท่านหนึ่ง แพทย์
พนักงานอนามัย นักสาธารณสุข เกษษกร หรือแม้

แต่พยาบาลก็อาจเป็นปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้

ส่วนระบบการคัดเลือกจะใช้ระบบความสามารถ หรือ
ระบบอาวุโสไม่สำคัญ ขออย่าใช้ระบบตั้งเพื่อเป็น
เกียรติแก่วงศ์ตระกูล คือ ขอให้มีความเคยเป็นปลัด
กระทรวงทั้ง ๆ ที่รู้อยู่แล้วว่าไม่สามารถปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งให้บังเกิดผลดีได้ ก็เป็นที่พอใจแล้ว

ระดับชั้นเอก : ข้าราชการระดับชั้นเอกอีก
ท่านหนึ่งสังกัดกองควบคุมอาหารและยา ซึ่งการแบ่ง
ส่วนราชการของกระทรวงสาธารณสุขครั้งใหม่ จะมี
ฐานะเป็นส่วนราชการเทียบเท่ากรม

ท่านผู้เห็นว่า บทบาทของปลัดกระทรวง
สาธารณสุขเท่าที่ผ่านมาไม่เห็นมีข้อเสียหายแต่
อย่างใด เพราะส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ผ่านงานด้าน
บริหารอย่างมากมาแล้วทั้งสิ้น

จะมีปัญหาที่ตรงที่ระบบบริหารราชการ
ของเราไม่เปิดโอกาสให้ปลัดกระทรวงใช้บทบาทของ
ตนได้อย่างเต็มที่ และงานต่างๆ ของกระทรวงส่วน
มากมักจะเกิดขัดข้องที่กรม การทำงานของปลัดกระทรวง
จึงเสี่ยงต่อความขัดแย้งกับกรมต่างๆ

แต่เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ
จึงควรมีวิธีการที่เตรียมบุคคลเช่นเดียวกับกระทรวง
มหาดไทย โดยการฝึกคนให้รอบรู้งานของกระทรวง
เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง

สำหรับคุณสมบัติของปลัดกระทรวง
สาธารณสุขนั้น ควรเป็นผู้ที่อยู่ในสายงานหลักของ
กระทรวง จึงจะสามารถบริหารงานให้ลุล่วงไปโดย
ไม่ติดขัดได้

นอกจากนั้นปลัดกระทรวงจะต้องมีลักษณะเป็นนักประชาธิปไตย ก็ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเปิดโอกาสให้มีการโต้แย้งในเรื่องใด ๆ ได้ เพราะงานในหน้าที่ราชการมิใช่งานส่วนตัวของผู้ใดทั้งสิ้น

เกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้งปลัดกระทรวงที่แล้วๆ มา เห็นว่าการคัดเลือกบุคคลมักขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของคนเพียงบางคนซึ่งพิจารณาเฉพาะคุณสมบัติส่วนตัว หรือการรู้จักคุ้นเคยเท่านั้น เรื่องนี้ ควรมีหลักการที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ผลงาน และประสบการณ์ และมีการเปรียบเทียบบุคคลต่างๆ ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกันเพื่อเลือกสรรคนที่เหมาะสมที่สุด

โดยเฉพาะควรมีวิธีการคัดเลือกที่ยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายโดยเสมอหน้ากันด้วย

ระดับชั้นโท : คุณทวี ธนตระกูล วิทยากรโท กองวางแผนการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง เป็นข้าราชการท่านเดียวที่ยอมเปิดเผยชื่อ เพราะเชื่อว่าความคิดเห็นอันบริสุทธิ์ ไม่มีความจำเป็นอย่างใดที่ต้องปิดบัง

คุณทวี เห็นว่า ปลัดกระทรวงควรปฏิบัติงาน โดยควบคุมเฉพาะนโยบายที่เป็น หลักๆ ของกระทรวงเท่านั้น งานละเอียดข้อปลีกย่อยอันมีลักษณะเป็นงานธุรการ เช่น งานตรวจสอบความถูกต้อง หรืองานเซ็นหนังสือบางอย่าง เงิน เช่น อนุมัติใบประกอบโรคศิลป์ ที่มีผู้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว

แล้ว ความมอบให้ระดับต่ำรับผิดชอบแทน เพื่อจะได้ใช้เวลาวินิจฉัยตัดสินใจแต่งงานที่มีความสำคัญจริงๆ เท่านั้น

ด้วยเหตุนี้ บทบาทของปลัดกระทรวงจึงควรมีลักษณะเป็นนักคิดมากกว่านักปฏิบัติ รวมทั้งจะต้องเป็นผู้ที่ประสานงานระหว่างโครงการและกรมต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของกระทรวง



ทรงที่วางไว้ ซึ่งหากปลัดกระทรวงมิได้มีบทบาท เช่นที่กล่าวมาแล้ว การกำหนดให้มีตำแหน่งปลัดกระทรวงก็อาจไม่มีผลคุ้มค่าเลย

สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งปลัดกระทรวง

ทรง คุณทวีเห็นว่า การประกอบกันระหว่างระบบ
ความสามารถและระบบอาวุโส แต่ควรถือระบบ
ความสามารถเป็นหลัก ส่วนระบบอาวุโสเป็นรอง
ทั้งนี้ สำหรับตำแหน่งปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ควรต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้นำ ๓ ประการ ด้วย คือ

๑. มีความรู้ด้านวิชาการดี
๒. เป็นผู้ที่เข้าได้กับบุคคลทั่วไป
๓. เป็นนักคิดที่สามารถ

และไม่ควรจำกัดว่าเป็นกลุ่มวิชาชีพใด
โดยเฉพาะ แต่ควรมีมาตรการที่ฝึกคนเพื่อประโยชน์
ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับสูง
ด้วย

ระดับชั้นเอก: ท่านสุดท้ายที่เราขอทราบความ
คิดเห็นเป็นข้าราชการระดับหัวหน้ากอง ในสำนัก
งานปลัดกระทรวง ท่านเห็นว่า บทบาทของกระ-
ทรวงสาธารณสุขเกี่ยวข้องกับงานในส่วนภูมิภาคเกือบ
ทั้งหมด ปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงต้องเป็นผู้ที่
รอบรู้และผ่านงานส่วนภูมิภาคมาแล้ว จึงจะสามารถ
ปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขให้
บรรลุผลได้

และงานของกระทรวงสาธารณสุขนี้ ควร
ถืองานป้องกันเป็นหลักส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นรอง
สำหรับคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นปลัด-
กระทรวง ควรเป็นผู้ที่มีพื้นความรู้ทางการแพทย์
และสาธารณสุขจึงจะตรงกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
แต่อย่างไรก็ตาม งานของปลัดกระทรวง
ย่อมไม่สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้ หากไม่มีนัก

บริหารเป็นผู้ช่วยในตำแหน่งบริหาร ซึ่งเท่าที่แล้มาแล้ว
กระทรวงสาธารณสุขจะใช้แพทย์เป็นนักบริหารระดับ
สูงทุกตำแหน่ง จึงเป็นปัญหาที่ปลัดกระทรวงไม่อาจ
ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดำเนินไปด้วย
ดีได้ บทบาทของปลัดกระทรวงจึงขึ้นอยู่กับตำแหน่ง
ระดับรองลงไปที่อาจช่วยเหลือการบริหารงานของ
กระทรวงได้ด้วย

ทั้งนี้ ลักษณะงานของปลัดกระทรวง
ควรเป็นเสมือนแกนกลางที่หมุนอยู่ระหว่างส่วนราช-
การต่างๆ ในสังกัดกระทรวง ช่วยเหลือ แนะนำ
ดูแล และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

การแบ่งส่วนราชการใหม่เชื่อว่าปลัด
กระทรวงจะมีบทบาทในการบริหารงานมากกว่าเดิม
และถึงแม้จะมีข้อขัดแย้งกันอยู่บ้าง แต่ก็เชื่อว่าคง
จะเข้าใจและออมชอมกันได้ในที่สุด

ข้อสัมภาษณ์ทั้งหมดข้างต้นนี้ คือข้อมูลที่ใคร
เสนอต่อท่านโดยไม่มีข้อยุติอย่างใด เพราะเชื่อ
แน่ว่า คงมีความคิดเห็น ที่แตกต่างกันออกไปอีก
หากจะได้สัมภาษณ์กว้างขวางมากกว่านี้ แต่ถึง
อย่างไรยังพอสรุปข้อเท็จจริงได้อย่างหนึ่งว่า ผู้
ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน ต่างมีความปรารถนาดี
และต้องการเห็นงาน ของกระทรวง สาธารณสุข
เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นด้วยกันทั้งนั้น

อนึ่ง ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ เราได้ถือโอกาสขอทราบ
ความคิดเห็นส่วนตัวว่า ใครควรดำรงตำแหน่งปลัด

กระทรวงสาธารณสุขคนต่อไป ซึ่งหลายท่านยินดีบอกให้โดยไม่อึดเอื้อน แต่บางท่านก็ขอสงวนเอาไว้ก่อน ก็มีอยู่ ๔ ท่านด้วยกัน คือ

๑. นายแพทย์เจ็ด โทณวนิก
อธิบดีกรมการแพทย์และอนามัย
๒. นายแพทย์จิตต์ เหมะจุฑา
อธิบดีกรมส่งเสริมสาธารณสุข
๓. นายแพทย์ประกอบ ตูจินดา
อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
๔. นายแพทย์สมบูรณ์ วัชรโรทัย
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการพิจารณาเลือกปลัดกระทรวงสาธารณสุขคนต่อไป คงจะไต่ทราบกันในเร็ววันนี้ แต่ผลจะเป็นอย่างไรก็ตาม เราขอเสนอประวัติการทำงานโดยสังเขปของท่านที่อยู่ในข่ายไว้ประกอบการพิจารณาด้วย คือ

	นายแพทย์เจ็ด โทณวนิก	นายแพทย์จิตต์ เหมะจุฑา	นายแพทย์ประกอบ ตูจินดา	นายแพทย์สมบูรณ์ วัชรโรทัย
ดำรงตำแหน่ง ชั้นพิเศษ พ.ศ.	ผู้อำนวยการกอง โรงพยาบาลส่วน กลาง สบปร แพทย์ (๒๕๐๒)	ผู้ตรวจการ กระทรวงสาธารณสุข (๒๕๐๔)	นักวิทยาศาสตร์พิเศษ กรมวิทยาศาสตร์ (๒๕๐๓)	ผู้อำนวยการกอง ควบคุมการโรค กรมอนามัย (๒๕๐๔)
ดำรงตำแหน่ง เทียบเท่ารอง อธิบดี พ.ศ.	รองอธิบดีกรมการ แพทย์ (๒๕๐๕)	ผู้ตรวจการ ชั้น ๒ (๒๕๐๖)	รองอธิบดีกรมวิ ทยา (๒๕๐๐)	นายแพทย์ใหญ่ กรมอนามัย (๒๕๐๐) รองอธิบดี กรมอนามัย (๒๕๐๓)
ดำรงตำแหน่ง เทียบเท่าอธิบดี พ.ศ.	อธิบดีกรมการแพทย์ (๒๕๐๒)	รองปลัดกระทรวง สาธารณสุข (๒๕๐๐) อธิบดีกรมอนามัย (๒๕๐๓)	อธิบดีกรมวิ ทยา (๒๕๐๓)	รองปลัดกระทรวง สาธารณสุข (๒๕๐๔)
	อธิบดีกรมการแพทย์ และอนามัย (๒๕๐๔)	อธิบดีกรมส่งเสริม สาธารณสุข (๒๕๐๔)		
เงินเดือนปัจจุบัน เกษียณอายุ พ.ศ.	๕,๕๐๐ บาท ๒๕๒๐	๕,๕๐๐ บาท ๒๕๑๘	๕,๕๐๐ บาท ๒๕๒๔	๕,๕๐๐ บาท ๒๕๒๐

ระเบียบข้าราชการ พลเรือน

วิธีการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ที่ กค.๐๕๐๒/ว.๑๓๘๒๒

กระทรวงการคลัง

๒๕ มิถุนายน ๒๕๑๗

เรื่อง วิธีการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ

เรียน เวียนกระทรวงทบวงกรม

- อ้างถึง
๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๕๐๒/ว. ๓๓๗๔๗ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๕
 ๒. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๕๐๒/๓๘๔๘๔ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๑๕
 ๓. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๕๐๒/๓๘๑๘๑ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๑๕
 ๔. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๕๐๒/๑๑๘๗๔ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๑๖
 ๕. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๕๐๒/๑๒๓๑๐ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. แบบขอรับเงินช่วยเหลือบุตร (แบบ บก.-ชล. ๕)
 ๒. แบบขอเปลี่ยนแปลงการขอรับเงินช่วยเหลือบุตร (แบบ บก.-ชล. ๖)
 ๓. บัตรคุมการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร (แบบ บก.-ชล. ๗)
 ๔. หนังสือรับรองการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรครั้งสุดท้าย (แบบ บก.-ขอ. ๘)

ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดวิธีการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติแล้ว ตามหนังสือที่อ้างถึงแล้ว นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้เหมาะสมยิ่งขึ้น กระทรวงการคลังเห็นสมควรให้ยกเลิกวิธีปฏิบัติตามหนังสือดังกล่าวเสียทั้งสิ้น และกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้เสียใหม่ ดังนี้

ก. การยื่นคำขอ

๑. ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือบุตรตามแบบขอรับเงินช่วยเหลือบุตร (แบบ บก.-ชล. ๕) ท้ายระเบียบนี้ ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้มีสิทธิรับรองการใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตร และให้มีหลักฐานประกอบคำขอ ดังนี้

๑.๑ หลักฐานแสดงการเกิด โต แก่ สู ตับ ตร

๑.๒ หลักฐานแสดงการมีชีวิตอยู่ ได้แก่ สำเนา ทะเบียนบ้าน

๑.๓ หลักฐานแสดงการเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่ ใบสำคัญการสมรสหลักฐานการรับรองบุตร คำพิพากษาของศาล แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่มารดาใช้สิทธิที่รับเงินช่วยเหลือ ไม่ต้องมีหลักฐานตามข้อนี้

๑.๔ หลักฐานการแยกกันอยู่ และบุตรอยู่ในความปกครองของมารดา ทั้งโดยนิติบัญญัติ หรือพฤตินัย ได้แก่ ทะเบียนหย่า คำพิพากษาของศาล หรือหลักฐานการร้างแล้วแต่กรณีและหลักฐานแสดงว่าบุตรอยู่ในความปกครองของมารดา

หลักฐานข้อนี้ใช้เฉพาะกรณีบิดาเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

หลักฐานตามข้อ ๑.๑-๑.๔ จะใช้ต้นฉบับหรือสำเนา หรือภาพถ่ายจากต้นฉบับ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบลงลายมือชื่อรับรองก็ได้

๒. ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้ช่วยเหลือถึงแก่กรรม ให้ผู้จัดการมรดกหรือคู่สมรสเป็นผู้ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือบุตร แทนผู้มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือได้

ข. การรับรองการใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือบุตร

ให้ผู้บังคับบัญชาต่อไปเป็นผู้รับรองการใช้สิทธิ ขอรับเงินช่วยเหลือบุตร

๑. ในราชการส่วนกลาง

ให้เลขาธิการรัฐมนตรี เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง กอง หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่ากอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ตั้งอยู่แยกต่างหากจากกระทรวงทบวงกรม หรือในภูมิภาคซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า เป็นผู้รับรองการใช้สิทธิ สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำตำแหน่งไม่สูงกว่าหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี สำนักงานเลขาธิการกรม กอง ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่ากอง หรือหน่วยงานดังกล่าวแต่กรณี

สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้ากองหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าหัวหน้ากองขึ้นไป หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคหรือแยกต่างหาก

จากกระทรวงทบวงกรม และมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าให้ผู้ขอใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือบุตร เป็นผู้บังคับบัญชารับรองการใช้สิทธิของตนเอง

๒. ในราชการส่วนภูมิภาค

ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดในจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดในอำเภอเป็นผู้รับรองการใช้สิทธิ สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำตำแหน่งไม่สูงกว่าหัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ในส่วนราชการของจังหวัด หรือส่วนราชการของอำเภอนั้น ๆ แล้วแต่กรณี

สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ซึ่งมีตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ให้ผู้ขอใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตร เป็นผู้บังคับบัญชารับรองการใช้สิทธิของตนเอง

๓. การเทียบตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชารับรองการใช้สิทธิตาม ๑ และ ๒ ให้ถือการเทียบตำแหน่งตามนัยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ก. การอนุมัติ

ให้ผู้บังคับบัญชาต่อไปนี้ เป็นผู้อนุมัติการขอรับเงินช่วยเหลือบุตร

๑. ในราชการส่วนกลาง

ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการ เจ้าของงบประมาณมอบหมายเป็นผู้อนุมัติการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรของข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด

ในกรณีราชการส่วนกลาง แต่มีหน่วยงานอยู่ในส่วนภูมิภาค หรือแยกต่างหากจากกระทรวง ทบวง กรม หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณจะมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานนั้น ซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า เป็นผู้อนุมัติก็ได้

๒. ในราชการส่วนภูมิภาค

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นผู้อนุมัติการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในจังหวัด เว้นแต่ส่วนราชการที่เบิกเงินกับสำนักงานคลังอำเภอ ให้นายอำเภอที่คลังสำนักงานคลังอำเภอ หรือผู้ที่นายอำเภอมอบหมาย เป็นผู้อนุมัติ

ง. การขอเพิ่ม - ขอลด - และการบอกเลิกการใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตร

๑. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงการใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตรเนื่องจากมีบุตรเพิ่มขึ้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้เป็นบิดา ได้จดทะเบียนรับเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย หรือกรณีที่มีการตาเป็นผู้

ใช้สิทธิขอรับเงินอยู่เดิม แต่ต่อมาบิดาได้รับแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ หรือเดิมบิดามารดาแยกกันอยู่ แต่กลับมาอยู่ด้วยกัน หรือบุตรถึงแก่กรรม อายุเกินสิบแปดปี บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุตรตามระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งประจำในต่างประเทศ ฯลฯ ให้ผู้มีสิทธิได้รับช่วยเหลือบุตร แจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา ผู้มีสิทธิรับรองการใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตร ตามแบบขอเปลี่ยนแปลงการขอรับเงินช่วยเหลือบุตร (แบบ บก. - ชล. ๖) ท้ายระเบียบนี้ ทั้งนี้ เว้นแต่การเปลี่ยนแปลงเนื่องจากบุตรคนสุดท้ายอายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ จะไม่มีการขอใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตรตามคำขอรับเงินช่วยเหลือบุตรตามคำขอรับเงินช่วยเหลือบุตร หรือคำขอเปลี่ยนแปลงการขอรับเงินช่วยเหลือบุตรที่ได้รับอนุมัติแล้วต่อไปอีก

๒. การแจ้งการเปลี่ยนแปลงซึ่งทำให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเพิ่มขึ้นจากที่เคยมีสิทธิได้รับอยู่เดิมให้ส่งหลักฐานเช่นเดียวกับที่กำหนดในข้อ ๑.๑ - ๑.๓ ไปพร้อมกับคำขอด้วย

จ. การควบคุมการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร

๑. ให้ส่วนราชการซึ่งเป็นผู้เบิกเงินช่วยเหลือบุตรให้แก่ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ จัดทำบัตรคุมเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ แต่ละรายที่ขอใช้สิทธิเพื่อทราบจำนวนเงินที่มีสิทธิรับเงิน และการเปลี่ยนแปลงเพิ่ม ลด หรือหมดสิทธิ ตามแบบบัตรคุมการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร (แบบ บก. - ชล. ๗) ท้ายระเบียบนี้

๒. ในกรณีที่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร ย้ายหรือโอนไปประจำต่างสังกัดผู้เบิกเงิน ให้หัวหน้าส่วนราชการผู้เบิกเงินเดิม ทำหนังสือรับรองการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ตามแบบหนังสือรับรองการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรครั้งสุดท้าย (แบบ บก.-ชล. ๘) ท้ายระเบียบนี้ ให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินใหม่ของข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้น พร้อมกับส่งบัตรคุมการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้นั้น ไปให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินใหม่ เพื่อใช้เป็นหลักฐานคุมการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรต่อไปด้วย ส่วนคำขอรับเงินช่วยเหลือบุตร และหลักฐานต่างๆ ประกอบคำขอให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินเดิมเก็บไว้

ฉ. การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร

๑. ให้ส่วนราชการวางฎีกาชำระเงินตรง ขอเบิกเงินกับกรมบัญชีกลาง สำนักงานคลังจังหวัด หรือสำนักงานอำเภอ แล้วแต่กรณี จากเงินงบกลางรายการเงินช่วยเหลือข้าราชการโดยใช้รหัส

จากกระทรวงทบวงกรม และมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าให้ผู้ขอใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือบุตร เป็นผู้บังคับบัญชารับรองการใช้สิทธิของตนเอง

๒. ในราชการส่วนภูมิภาค

ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดในจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดในอำเภอเป็นผู้รับรองการใช้สิทธิ สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำตำแหน่งไม่สูงกว่าหัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ในส่วนราชการของจังหวัด หรือส่วนราชการของอำเภอนั้น ๆ แล้วแต่กรณี

สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ซึ่งมีตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ให้ผู้ขอใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตร เป็นผู้บังคับบัญชารับรองการใช้สิทธิของตนเอง

๓. การเทียบตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชารับรองการใช้สิทธิตาม ๑ และ ๒ ให้ถือการเทียบตำแหน่งตามนัยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ก. การอนุมัติ

ให้ผู้บังคับบัญชาต่อไปนี้ เป็นผู้อนุมัติการขอรับเงินช่วยเหลือบุตร

๑. ในราชการส่วนกลาง

ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการ เจ้าของงบประมาณมอบหมายเป็นผู้อนุมัติการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรของข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด

ในกรณีราชการส่วนกลาง แต่มีหน่วยงานอยู่ในส่วนภูมิภาค หรือแยกต่างหากจากกระทรวง ทบวง กรม หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณจะมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานนั้น ซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า เป็นผู้อนุมัติก็ได้

๒. ในราชการส่วนภูมิภาค

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นผู้อนุมัติการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในจังหวัด เว้นแต่ส่วนราชการที่เบิกเงินกับสำนักงานคลังอำเภอ ให้นายอำเภอที่ตั้งสำนักงานคลังอำเภอ หรือผู้ที่นายอำเภอมอบหมาย เป็นผู้อนุมัติ

ง. การขอเพิ่ม - ขอลด - และการบอกเลิกการใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตร

๑. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงการใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตรเนื่องจากมีบุตรเพิ่มขึ้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้เป็นบิดา ได้จดทะเบียนรับเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย หรือกรณีที่มารดาเป็นผู้

แบบขอรับเงินช่วยเหลือบุตร

๑. คำขอรับเงินช่วยเหลือบุตร

๑.๑ ข้าพเจ้า..... เป็น ☐ ข้าราชการ ☐ รายเดือน
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ รายวัน
☐ รายชั่วโมง

ตำแหน่ง.....สังกัดส่วนราชการ.....จังหวัด.....

มีบุตรอยู่ในเกณฑ์ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรตามระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ

จำนวน.....คนคือ

- (๑) ชื่อ.....อายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 (๒) ชื่อ.....อายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 (๓) ชื่อ.....อายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 (๔) ชื่อ.....อายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 (๕) ชื่อ.....อายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ขอรับเงินช่วยเหลือบุตรเดือนละ.....บาท (.....)
 (ตัวอักษร)

ตั้งแต่เดือน.....พ.ศ..... ไม่เกินเดือน.....พ.ศ.....

๑.๒ ได้แนบหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณา คือ

- (๑) จำนวน.....ฉบับ
 (๒) จำนวน.....ฉบับ
 (๓) จำนวน.....ฉบับ
 (๔) จำนวน.....ฉบับ

๑.๓ ข้าพเจ้าขอรับรองว่า

- (๑) บุตรของข้าพเจ้าข้างต้น ไม่มีผู้ใดเป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส หรือเป็นผู้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุตรตามระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการซึ่งมีหน้าที่ประจำในต่างประเทศ

(๒) ข้าพเจ้าหรือสามีของข้าพเจ้าไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับบุตรจากรัฐ-
วิสาหกิจหรือหน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่น

(๓) บิดาของบุตรข้าพเจ้าชื่อ.....

☐ เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ สังกัด.....

แต่ได้หย่าขาดหรือแยกกันอยู่ และบุตรอยู่ในอำนาจปกครองของ
ข้าพเจ้า

☐ ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๒. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา

(ผู้มีอำนาจอนุมัติ)

เสนอ.....

ข้าพเจ้า..... ตำแหน่ง.....

ได้ตรวจคำขอเบิกเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการหรือลูกจ้างประจำฉบับนี้แล้ว ขอรับรองว่าผู้เบิกมีสิทธิ

ได้รับเงินช่วยเหลือ จำนวน.....บาท (.....)

(ตัวอักษร)

๕๕๕
ทงน ต่งเตเคอน.....พ.ศ.....ไม่เกินเดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๓. คำอนุมัติ

อนุมัติให้เบิกจ่ายได้ตามที่ผู้บังคับบัญชารับรอง

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

- หมายเหตุ
๑. ชื่อบุตรให้กรอกเรียงตามลำดับอายุจากมากไปหาน้อย
 ๒. ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □ ของข้อความที่ใช้
 ๓. ข้อ ๑.๓ (๓) ใช้เฉพาะกรณีมารดาใช้สิทธิเบิก

การโอนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ

ด่วนมาก

ที่ สร. ๐๒๐๑/ว. ๘๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๐ สิงหาคม ๒๕๑๗

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ

เรียน เวียงพระพรหมวงกรม

อ้างถึง หนังสือที่ สร.๐๔๐๑/ว.๕๕ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๑๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเกี่ยวกับเรื่องนี้

ตามที่ไต่ยืนยันมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ก.พ. รายงานว่า ก.พ. ได้พิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษใหม่ รวม ๓ ประการ ความละเอียดปรากฏตามบันทึกที่ได้แนบมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๑๗ ลงมติอนุมัติหลักการกำหนดโควตาการโอนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษตามที่ ก.พ. เสนอเว้นแต่

๑. โควตากลุ่มข้าราชการชั้นจัตวา ตร. ให้กำหนดไว้ไม่เกิน ๑๕%
๒. ให้รวมโควตาข้าราชการชั้นโทและชั้นเอก เป็นกลุ่มเดียวกัน และให้กำหนดไว้ไม่เกิน ๑๒%

๓. โควตาข้าราชการชั้นพิเศษ ให้กำหนดไว้ไม่เกิน ๕% ของจำนวนข้าราชการชั้นพิเศษของแต่ละกระทรวง และให้ยกเลิกข้อจำกัดที่ว่า ข้าราชการชั้นพิเศษที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ ๗,๒๖๐ บาทขึ้นไป ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

จึงเรียนยืนยันมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง/สูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. ๘๒๔๕๖๖

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ

เดิม คณะรัฐมนตรีได้มีมติ (๘ กรกฎาคม ๒๕๑๑) กำหนดโควตาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ (๒ ขั้น) ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ คือ

- | | |
|-----------------------------|------|
| ๑. ชั้นจัตวา - ทวี (รวมกัน) | ๑๐ % |
| ๒. ชั้นโท - เอก (รวมกัน) | ๖ % |
| ๓. ชั้นพิเศษ | ๓ % |

และต่อมาได้มีมติ (๑๔ พฤษภาคม ๒๕๑๗) ให้ ก.พ. พิจารณาว่า จะสมควรยกเลิกการกำหนดโควตาหรือไม่ หากควรคงไว้จะสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์อย่างไรหรือไม่

บัดนี้ สำนักงาน ก.พ. รายงานว่า ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้ว มีความเห็นดังต่อไปนี้

๑. ควรให้มีการกำหนดโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (๒ ขั้น) เพราะจะได้เป็นกรอบในการพิจารณาความดีความชอบ และช่วยให้ทางราชการสามารถกำหนดวงเงินที่ต้องใช้ล่วงหน้าได้โดยประมาณ แต่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงควรจะได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการกำหนดโควตาเสียใหม่

๒. ควรกำหนดโควตาไว้เป็นกลุ่ม คือ

กลุ่มชั้นจัตวา - ทวี กลุ่มชั้นโท และกลุ่มชั้นเอก ควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๑๒ % ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในแต่ละกลุ่มของกรม และส่วนราชการระดับกรม สำหรับสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีให้รวมกับสำนักงานปลัดกระทรวง โดยมีเงื่อนไขดังนี้

๑) กรมใดที่มีจำนวนข้าราชการชั้นโทหรือชั้นเอกน้อยกว่า ๔ คน ให้รวมจำนวนข้าราชการชั้นโทและเอกเข้าด้วยกัน ถ้ารวมกันแล้วยังไม่ถึง ๔ คน ก็ให้รวมจำนวนข้าราชการชั้นจัตวา ทวี โท เอกเข้าด้วยกัน และกำหนดโควตาไว้ในอัตราไม่เกิน ๑๒ % ของจำนวนข้าราชการในชั้นที่รวมกัน

๒) การคิดจำนวนข้าราชการที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ถ้ามีเศษเกินกว่าครึ่งหนึ่งให้ปัดเศษนั้นเป็นหนึ่งคน

๓) ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจนำเงินที่ไม่ได้ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งอาจเลื่อนได้ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไปเลื่อนให้ข้าราชการในกลุ่มอัตราส่วนเดียวกันเพิ่มขึ้นได้ตามเงื่อนไขดังนี้

ก. จำนวนข้าราชการที่จะได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามที่อนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้นั้น จะเพิ่มได้อีกเพียงไม่เกินหนึ่งเท่าของจำนวนอัตราส่วนเดิม

ข. เงินในกรณีนี้ให้เลื่อนได้เฉพาะสำหรับข้าราชการในกลุ่มอัตราส่วนเดียวกันเท่านั้น

๓. กลุ่มชั้นพิเศษ

จำนวนโควตาของกลุ่มชั้นพิเศษ เห็นควรกำหนดไว้ไม่เกิน 5% ของจำนวนข้าราชการที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษของกระทรวงนั้น โดยมีเงื่อนไขดังนี้

๑) ข้าราชการชั้นพิเศษที่มีเงินเดือนตั้งแต่ ๗,๒๖๐ บาท ขึ้นไปไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

๒) การคิดจำนวนข้าราชการที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ถ้ามีเศษเกินกว่าครึ่งหนึ่งให้ปัดเศษนั้นเป็นหนึ่งคน

๓) ถ้ากระทรวงใดมีข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษรวมกันแล้วไม่ถึง ๒๐ คน ก็ให้มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ ๑ คน

๔) ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจนำเงินที่ไม่ได้ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งอาจเลื่อนได้ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไปเลื่อนให้ข้าราชการในกลุ่มอัตราส่วนเดียวกันเพิ่มขึ้นได้ ตามเงื่อนไขดังนี้

ก. จำนวนข้าราชการที่จะได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามที่อนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้นั้น จะเพิ่มได้อีกเพียงไม่เกินหนึ่งเท่าของจำนวนอัตราส่วนเดิม

ข. เงินในกรณีนี้ให้เลื่อนได้เฉพาะสำหรับข้าราชการในกลุ่มอัตราส่วนเดียวกันเท่านั้น
ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้ประทานเสนอมาพร้อมนี้

วพฉว นายกรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้ว มีบัญชาให้เสนอคณะรัฐมนตรี

จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา.

ระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตร ข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๑๗

ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๑๘

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๑๗

เรื่อง ระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๑๗
เรียน เวียงกระทรวงทบวงกรม

อ้างถึง หนังสือที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๕๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๑๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบดังกล่าวข้างต้น

ตามที่ได้ส่งระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรของข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๑๕ มา
เพื่อถือปฏิบัติต่อไป นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังได้พิจารณาเห็นว่าการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงิน
ช่วยเหลือบุตรให้แก่พนักงานได้เช่นเดียวกับข้าราชการนั้น ควรที่คณะรัฐมนตรีจะได้มีมติเป็นหลักปฏิบัติว่า
ในกรณีที่ข้าราชการมีคู่สมรสปฏิบัติงานอยู่ในรัฐวิสาหกิจหรือในหน่วยงานของส่วนราชการส่วนท้องถิ่นตาม
กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้คู่สมรสฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตรแต่เพียง
ฝ่ายเดียว คือ ถ้าคู่สมรสฝ่ายสามีเป็นข้าราชการก็ให้ใช้สิทธิเบิกจากทางราชการ ถ้าคู่สมรสฝ่ายสามีเป็น
พนักงานในรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานดังกล่าวก็ให้ใช้สิทธิเบิกทางรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานดังกล่าว ทั้งนี้
เว้นแต่ในกรณีที่คู่สมรสได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมายและบุตรอยู่
ในความปกครองของมารดา ก็ให้ฝ่ายภรรยาใช้สิทธิเบิกจากทางราชการหรือรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานที่ตน
สังกัดตามจำนวนบุตรที่อยู่ในปกครองได้ และเห็นควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการ
และลูกจ้างประจำเสียใหม่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงได้เสนอร่างระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำ พ.ศ. มาเพื่อดำเนินการ

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๑๗ ลงมติเห็นชอบด้วย และ
อนุมัติให้ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอ วพบ. นายกรัฐมนตรีพิจารณา
ลงนามในระเบียบดังกล่าวแล้ว ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้รัฐวิสาหกิจในสังกัดทราบด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) ปลัด มีจุล

(นายปลัด มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติกรรม

โทร. ๘๑๐๐๐๓

ระเบียบ ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา

พ.ศ. ๒๕๑๗

เพื่อให้การจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาเป็นไปโดยเหมาะสม กระทรวงการคลังจึงกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาไว้ดังนี้

- ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา พ.ศ. ๒๕๑๗”
- ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป
- ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา พ.ศ.

๒๕๑๖

บรรดาระเบียบหรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. การอนุมัติให้ข้าราชการอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ ซึ่งจะต้องจ่ายค่าอาหารทำการนอกเวลาตามระเบียบนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๔.๑ เป็นงานที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติโดยเร่งด่วนเป็นพิเศษ ซึ่งถ้าไม่ปฏิบัตินอกเวลาราชการตามปกติจะเกิดผลเสียหายแก่ราชการ และเป็นงานในหน้าที่ที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติอยู่ในเวลาราชการตามปกติ หรือมีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ หรือ

๔.๒ เป็นการรับรองชาวต่างประเทศ ซึ่งข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ด้วย

ข้อ ๕. ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติราชการตามปกตินอกเวลาราชการ ปกติจะเบิกค่าอาหาร ทำการนอกเวลาสำหรับการปฏิบัติงานนั้นตามระเบียบนี้ไม่ได้

ข้อ ๖. ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณสำหรับส่วนกลาง หรือผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับส่วนราชการในภูมิภาค มีอำนาจอนุมัติให้ข้าราชการอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ ภายในวงเงินประจำงวดหรือเงินจัดสรรแล้วแต่กรณีของส่วนราชการนั้น

ในราชการส่วนภูมิภาค หากผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรจะมอบอำนาจให้นายอำเภอเป็นผู้อนุมัติให้ข้าราชการในส่วนราชการของอำเภออยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติก็ได้

ระเบียบ
ว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ
พ.ศ. ๒๕๑๗

โดยที่เห็นเป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๑๗”

ข้อ ๒ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๑๕

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการฝ่ายนิติบัญญัติ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายนิติบัญญัติ ข้าราชการสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้ ไม่รวมถึงข้าราชการพลเรือนวิสามัญชาวต่างประเทศ ซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้าง

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลา ตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างจากงบประมาณรายจ่ายหรือจากทุนไปรษณีย์ ตามกฎหมายว่าด้วยทุนไปรษณีย์ แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้าง

“บุตร” หมายความว่า บุตรชอบด้วยกฎหมาย แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม และบุตรซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นไปแล้ว

ข้อ ๕ ภายใต้บังคับข้อ ๖ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้ใดมีบุตรอายุไม่เกินสิบแปดปีบริบูรณ์ ซึ่งไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส และไม่เป็นผู้ซึ่งได้รับเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับบุตร

ในราชการส่วนกลางแต่มีสำนักงานอยู่ในส่วนภูมิภาค หรือมีสำนักงานแยกต่างหากจากกระทรวง ทบวง กรม หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณจะมอบอำนาจให้ข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากองซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานนั้น เป็นผู้อนุมัติให้ข้าราชการอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติก็ได้

ข้อ ๗. การจ่ายค่าอาหารทำการนอกเวลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๗.๑ กรณีอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ หรือในวันหยุดราชการเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง

(ก) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการตั้งแต่ชั้นตรี ขึ้นถึงชั้นโท ๑ ขั้นต่ำสุดขึ้นไป วันละ ๒๕ บาท

(ข) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการต่ำกว่าชั้นตรีขึ้นไป ๑ ขั้นต่ำสุด วันละ ๒๐ บาท

๗.๒ กรณีอยู่ปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการเต็มวันเหมือนวันทำการปกติ

(ก) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการ ตั้งแต่ชั้นตรีขึ้นไป ๑ ขั้นต่ำสุดขึ้นไป วันละ ๓๐ บาท

(ข) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการ ต่ำกว่าชั้นตรีขึ้นไป ๑ ขั้นต่ำสุด วันละ ๒๕ บาท

ข้อ ๘. ในวันหนึ่งให้ข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาได้เพียงครั้งเดียว

ข้อ ๙. การจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลานอกเหนือจากระเบียบนี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน.

กระทรวงการคลัง

สั่ง ณ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๐๑

(ลงนาม) สมหมาย ฮุนตระกูล

(นายสมหมาย ฮุนตระกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

หมายเหตุ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค.๐๕๐๒/ว. ๑๗๐๖๑ ก.ว. ๘ สิงหาคม ๒๕๐๑

ตามระเบียบการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับบุตรเป็นรายเดือน เดือนละห้าสิบบาทต่อบุตรหนึ่งคน

ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้ใดได้สิทธิหรือเสียสิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตรตามวรรคหนึ่งสำหรับบุตรคนใดในเดือนใด ให้ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรคนนั้นเดือนนั้นเต็มเดือน

ข้อ ๖ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้ใดได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในเดือนใดไม่เต็มเดือน เพราะเหตุอย่างอื่น นอกจากกรณีถูกลงโทษทางวินัย ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับบุตรตามส่วนจำนวนเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในเดือนนั้น

ข้อ ๗ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้ใด มีคู่สมรสเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ให้คู่สมรสฝ่ายที่เป็นสามีเป็นผู้มีสิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตรแต่เพียงฝ่ายเดียว

ในกรณีที่คู่สมรสซึ่งต่างเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย ให้ฝ่ายที่ปกครองบุตรมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับบุตรตามจำนวนบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน

ข้อ ๘ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้ใดมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับบุตร จากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพราะเหตุที่ตนเองหรือสามีของตนเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในรัฐวิสาหกิจ หรือในหน่วยงานดังกล่าว ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับบุตรตามระเบียบนี้

ข้อ ๙ วิธีการเบิกจ่ายให้เป็นตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๑๐ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามระเบียบนี้.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๑

(ลงนาม สัญญา ธรรมศักดิ์)

(นายสัญญา ธรรมศักดิ์)

นายกรัฐมนตรี

ประกาศเปรียบเทียบ ข้าราชการพลเรือน

ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวินัย

ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาขัดข้อง

อื่นใดโปรดส่งคำถามไปที่ “บรรณาธิการวารสาร” นี้

การเลื่อนชั้นและการบริหารราชการ แผ่นดิน

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๕๔๔๐

ถาม : ๑ ตามมติคณะรัฐมนตรี หนังสือ สร ๐๔๐๓/ว. ๑๑๗ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๑๐ เกี่ยวกับการเลื่อนชั้นข้าราชการพลเรือน ชนตรี เป็นชนโท ได้กำหนดอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชนตรียันต์ ๒ ขึ้น ๑๒๐๐ บาท (ปัจจุบัน ๑๖๔๕ บาท) และชนโทเป็นชนเอก กำหนดไว้ไม่ต่ำกว่าชนโท อันต์ ๓ ขึ้น ๒๔๕๐ บาท (ปัจจุบันชนโทอันต์ ๒ ขึ้น ๓๐๓๐ บาท) นั้น

๑.๑ ยังให้ทุกกระทรวงทบวงกรมถือปฏิบัติอยู่หรือไม่ หรือมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอย่างไร

๑.๒ ถ้ายังถือปฏิบัติอยู่ จะใช้ในการเลื่อนชั้นข้าราชการของกรม ที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้วได้หรือไม่

๑.๓ ข้าราชการในกรมที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้ว และสอบคัดเลือกได้แล้ว ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ (ตรี-โท) และระดับมาตรฐานกลางที่ ๕ (โท-เอก) โดยที่ยังเป็นชนตรี ชนโทตามลำดับ จะเลื่อนจากชนตรีเป็นชนโท เงินเดือนถึง ๑๖๔๕ บาท (เป็นชนตรีมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี) และเลื่อนจากชนโทเป็นชนเอก เงินเดือนถึง ๓๐๓๐ บาท (เป็นชนโทมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี) ได้หรือไม่

๑.๔ ถ้าเลื่อนชั้นได้ตามข้อ ๑.๓ จะขัดแย้งกับ มาตรา ๒๑ แห่งพระกฤษฎีกา กำหนดตำแหน่ง ฯลฯ (ระบบจำแนกตำแหน่ง) ของกรมที่ใช้ระบบน้อยหรือ ไม่ เพราะมาตรา ๒๑ (ตามความเข้าใจของผู้ถาม) หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ จะเลื่อนเป็นชนโทได้ต่อเมื่อเงินเดือนถึง ๑๘๖๐ บาท และชนโทดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๕ จะเลื่อนเป็นชนเอกได้ต่อเมื่อเงินเดือนถึง ๓๔๒๐ บาท

๑.๕ ตามข้อ ๑.๔ ถ้าเลื่อนชั้นไม่ได้ ข้าราชการของกรมที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้ว ก็เสียความก้าวหน้าในราชการ กรมที่ยังไม่ได้ใช้จะมีความก้าวหน้าดีกว่า ทำให้ข้าราชการในกรมที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งเสียขวัญ และกำลังใจ และมีความเห็นว่าระบบจำแนกตำแหน่งบั่นทอนความก้าวหน้าของข้าราชการ

ตอบ : ๑.๑ มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวยังให้ถือปฏิบัติอยู่

๑.๒ ใช้ได้ ในกรณีต่อไปนี้

๑.๒.๑ ข้าราชการพลเรือน ชนตรียันต์ ๒ ขึ้น ๑๖๔๕ บาท ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๒ หรือที่ ๓ สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ ได้ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่ว่างอยู่

๑.๒.๒ ข้าราชการพลเรือนชนโท อันต์ ๒ ขึ้น ๓๐๓๐.-บาท ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๔ หรือที่ ๕ สอบคัดเลือกเพื่อดำรง

ตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๖ ได้ และได้
รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่ว่างอยู่
ขึ้น เนื่องจากว่า กฎหมายของระบบจำแนกตำแหน่ง
บัญญัติให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ
มาตรฐานกลางใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของเงิน
เดือนสำหรับตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางนั้น
และอัตราเงินเดือนของตำแหน่งในระดับมาตรฐาน
กลางที่ ๔ คือชั้นโทอันดับ ๑ ขั้นต่ำ ระดับมาตรฐาน
กลางที่ ๖ คือชั้นเอกอันดับ ๑ ขั้นต่ำ

๑.๓ ไม่ได้ครับ เพราะขัดกับมาตรา ๒๑ แห่ง
พระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่ง ฯลฯ

๑.๔ ความเห็นของคุณถูกต้อง

๑.๕ วัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งของระบบ
จำแนกตำแหน่งก็คือมุ่งหวังที่จะให้ข้าราชการได้รับความก้าวหน้า และได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สำหรับปัญหาที่คุณวิตกนั้น อาจพิจารณาเปรียบเทียบได้จากคำตอบในข้อ ๑.๒ ซึ่งทั้งสองระบบจะมีโอกาสเท่ากัน ส่วนตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ และที่ ๕ นั้น เป็นตำแหน่งที่เสริมเข้ามาใหม่ เพื่อให้ตำแหน่งในระดับประจำแผนก หรือหัวหน้าแผนกเดิมที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่าตำแหน่งประจำแผนกอื่น หรือหัวหน้าแผนกอื่นไม่ต้องถูกจำกัดไว้เพียงชั้นตรีหรือชั้นโท

ถาม : ๒. ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ได้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แบ่งเป็น ก. ส่วนกลาง ข. ส่วนภูมิภาค ค. ส่วนท้องถิ่น

ขณะนั้นกรุงเทพมหานคร จัดอยู่ในส่วนไหน มีฐานะอย่างไร หรือเป็นรัฐอิสระไม่อยู่ในส่วนไหน ไม่ขึ้นกับใคร นอกจากรัฐธรรมนูญว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่ผู้เดียว แต่เท่าที่ทราบข้าราชการของบางกรม บางกระทรวง ที่ทำงานอยู่ในเขตต่างๆของกรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค กรุณาอธิบายให้ชัดแจ้ง และอ้างอิงระเบียบตัวบทกฎหมายนั้น ๆ ประกอบด้วย

ตอบ : ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๕ ข้อ ๑ วรรคสองกำหนดไว้ว่า กรุงเทพมหานคร เป็นจังหวัด ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ซึ่งก็เท่ากับว่า กรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาค เพราะตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ถือว่าจังหวัดเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนภูมิภาค (ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๓๕ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๙ ตอนที่ ๑๕๐ ฉบับพิเศษ หน้า ๑๘๗, ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕)

การศึกษาและการขอกำหนดให้มีตำแหน่งประจำแผนกหรือเทียบเท่าเพิ่มขึ้น

ผู้ถาม : คุณทวี เกียรติทอง

ถาม : ๑ นาย ก. เป็นครูเทศบาล ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ณ ต่างประเทศที่กำหนด ๒ ปี ด้วยทุนประเภท ๒ (โดยได้รับเงินเดือนทางเทศบาล) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในเวลา ๑ ปี ๖ เดือน คงเหลือเวลาอีก

๖ เดือน จะยื่นคำขอศึกษาชั้นปริญญาโทต่อไปอีกได้หรือไม่หรือมีระเบียบประการใด หากได้ โปรดแนะนำวิธีการดำเนินการด้วย นาย ก. ไม่ได้อยู่ในความควบคุมดูแลของ ก.พ.)

ตอบ : ก่อนอื่นขอชี้แจงว่า คำตอบนี้เป็นคำตอบตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ณ ต่างประเทศ (ไม่ใช่ระเบียบของคุรุเทศบาล) มีสาระสำคัญโดยย่อตามปัญหาที่ถามไปดังนี้

ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ณ ต่างประเทศ จะเปลี่ยนแปลงกำหนดระยะเวลาการศึกษาคือแนวการศึกษาให้ผิดไปจากที่ได้รับอนุมัติไว้ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ หรือเสร็จจากการศึกษาก่อนเวลาที่ได้รับอนุมัติ จะต้องรีบเดินทางกลับให้ถึงประเทศไทยภายในระยะเวลาที่ควรจะเดินทางถึงได้ตามปกติ แล้วให้รับรายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ทันที ถ้าหากประสงค์จะอยู่ศึกษาในระดับสูงต่อไปอีก จะต้องยื่นคำขอต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ ก่อนสำเร็จการศึกษาตามแนวที่ได้รับอนุมัติไว้เดิมไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน โดยชี้แจงเหตุผล และส่งหลักฐานดังต่อไปนี้ไปประกอบการพิจารณา

๑. ผลการศึกษาที่ผ่านมา
๒. หนังสือขอของสถานศึกษารับรองเกี่ยวกับความสามารถที่จะศึกษาต่อไปและ
๓. หนังสือตอบรับให้เข้าศึกษาในระดับที่ประสงค์จะศึกษา (ถ้าหากมี)

ส่วนการที่ได้รับอนุมัติหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของทางราชการว่าจำเป็นต้องใช้ผู้ได้รับปริญญาในสาขาวิชาใด ระดับใดปฏิบัติหน้าที่ และสามารถในการศึกษาของผู้นั้น จะต้องอยู่ในระดับใดเท่านั้น

ถาม : ๒ ขอทราบข้อความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว. ๖ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๑๑ ในเรื่องเกี่ยวกับการ ขอกำหนดให้มีตำแหน่งประจำแผนกหรือเทียบเท่าเพิ่มขึ้นด้วย

ตอบ : ข้อความในหนังสือดังกล่าว โดยเฉพาะในเรื่องที่ขอทราบ มีโดยย่อดังนี้

การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ให้ดำรงตำแหน่งประจำแผนกหรือเทียบเท่า โดยเฉพาะในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งดังกล่าวว่างอยู่ จะต้องให้ ก.พ. พิจารณาตามมาตรา ๒๔ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ เสียก่อน เมื่อ ก.พ. กำหนดให้มีตำแหน่งประจำแผนกหรือเทียบเท่าเพิ่มขึ้นแล้ว จึงจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้และการขอให้ ก.พ. พิจารณาจะต้องแจ้งข้อเท็จจริงของส่วนราชการที่ขอให้ให้มีตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มขึ้น และชี้แจงเหตุผลไปประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพงานของส่วนราชการนั้น และของข้าราชการพลเรือนชั้นตรีที่มีอยู่เดิมในส่วนราชการนั้นทุกตำแหน่ง โดยแยกชี้แจงเป็นรายตำแหน่ง

๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่ม

๓. สถิติงานของส่วนราชการนั้น และของตำแหน่งที่เพิ่มย้อนหลัง ๓ ปี

๔. ความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่ง ดังกล่าวเพิ่มขึ้น และประโยชน์ที่จะพึงได้รับว่าอย่างไร

การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิในระบบจำแนกตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกพิเศษ

ข้าราชการคนหนึ่งอยู่ระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ ลาไปศึกษา เมื่อจบการศึกษากลับมารับราชการตามปกติ อัตราเงินเดือนที่รับอยู่ยังต่ำกว่าวุฒิที่ได้รับ หากจะบรรจุให้ได้รับเงินตามวุฒิ ต้องสอบอีกหรือไม่หากไม่ต้องสอบจะใช้วิธีคัดเลือกเหมือน กับระบบ เดิมได้หรือไม่

ตอบ : มาตรา ๖ (๕) แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งและเงินเดือน ฯลฯ ของแต่ละส่วนราชการที่ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้วระบุไว้ว่า ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และถ้า ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น เป็นความรู้ความสามารถสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชาอาจปรับอัตราเงินเดือนให้ได้ตามวุฒินั้น ๆ ก็ได้

เมื่อมีกฎหมายระบุไว้อย่างนั้นแล้ว ปัญหาที่สมาชิกถามมาจึงสรุปได้ว่า วุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเป็นวุฒิที่ ก.พ. พิจารณารับรองว่าเป็นความรู้ความสามารถสำหรับตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ สำหรับวิธีดำเนินการนั้น ส่วนราชการเจ้าสังกัดจะต้องขออนุมัติ ก.พ. ให้รับรองก่อน เมื่อ ก.พ. รับรองแล้วผู้บังคับบัญชาสั่งปรับอัตราเงินเดือนได้เลย โดยไม่ต้องสอบหรือทำการคัดเลือกแต่อย่างใด และการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าวนี้ ไม่ต้องทดสอบปฏิบัติราชการอีก แต่ทั้งนี้การที่จะขออนุมัติ ก.พ. ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้ตามวุฒินั้น จะต้องคำนึงถึงตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่เป็นหลักว่าจำเป็นต้องใช้วุฒินั้นๆ หรือไม่

การเลื่อนขั้นตามระบบจำแนกตำแหน่ง

ผู้ถาม : ผู้ขอลองเรื่องสอบ

การเลื่อนขั้นตามระบบจำแนกตำแหน่งทำไมถึงไม่มีการสอบเหมือน กับระบบเดิมแล้วจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหรือ ? ได้ข่าวว่าระบบใหม่มีการสอบหลายครั้งเหลือเกิน

ตอบ : เมื่อปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในส่วนราชการใดแล้ว ก.พ. จะกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานเป็นหลัก และพร้อม ๆ กันนั้นก็กำหนดระดับของตำแหน่งไปพร้อมกันด้วย ในบางระดับจะมีชั้นความเกี่ยวข้องกันอยู่ด้วย ฉะนั้น เมื่อผู้ใดดำรงตำแหน่ง

ผู้สมัครเข้าแข่งขัน เมื่อเงินเดือนเท่ากันตำแหน่งหรือสูงกว่าชั้นต่ำของชั้นที่สูงขึ้น ก็ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนชั้นได้โดยไม่ต้องสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นอีก แต่การที่จะเลื่อนจากตำแหน่งระดับต่ำไปยังตำแหน่งระดับสูงจะต้องสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันก่อนแล้วแต่กรณี จึงไม่เป็นการได้เปรียบเสียเปรียบแต่อย่างใด และที่กล่าวว่าการสอบมากขึ้นนั้น ก็ขอให้นักว่า เมื่อมีการขยายระดับตำแหน่งเพิ่มมากกว่าระบบเดิม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ก้าวหน้ามากขึ้น เช่น ในบางกองแต่เดิมมีชั้นเอกได้เพียงคนเดียว คือ หัวหน้ากอง แต่ระบบใหม่อาจจะมีชั้นเอกได้ ๓ คน โดยมีระดับมาตรฐานกลางที่ ๕ (โท-เอก) ชั้นกลางขึ้นมา ก็ควรที่จะต้องมีการคัดเลือกมากกว่าระบบเดิมด้วย เพราะชั้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ก็จะไม่มีต่อไปแล้ว

การบรรจุกลับตามระบบจำแนกตำแหน่ง

ผู้ถาม : อดีตข้าราชการ

ผมเคยรับราชการที่กรมฯ หนึ่ง แล้วลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ต่อมาขอกลับเข้ารับราชการในส่วนราชการนั้น ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ได้ชี้แจงว่า เคยวันใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้วบรรจุกลับอีกไม่ได้ เพราะผมไม่เคยดำรงตำแหน่งที่มีระดับมาตรฐานกลางอะไรก่อนเลย จึงขอเรียนถามเกี่ยวกับระบบใหม่ว่ามีความห้ามไว้หรือไม่อย่างใด

ตอบ : การที่ ก.พ. นำระบบจำแนกตำแหน่งไปปรับใช้ในส่วนราชการใดก็ตาม ไม่เป็นการตัดสิทธิของข้าราชการหรือของผู้ที่เคยเป็นข้าราชการมาแล้วแต่อย่างใด กรณีของคุณนั้นอาจขอบรรจุกลับเข้ารับราชการได้ตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ เพราะมาตรา ๑๐ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งและเงินเดือน ฯลฯ ของแต่ละกรมกำหนดไว้ชัดเจนแล้วว่าผู้ที่บรรจุตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งมาตรานั้นๆ ฉะนั้น เมื่อคุณมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งที่คุณขอบรรจุกลับ ก็อาจบรรจุกลับได้โดยต้องดำเนินการตามที่มาตรา ๓๒ ระบุไว้ทุกประการ เช่น บรรจุกลับในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท ต้องขออนุมัติ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นต้น และยังจะต้องบรรจุกลับหรือโอนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ด้วย ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. ได้กำหนดเป็นแนวเดียวกันทุกส่วนราชการ คือ

๑. ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางใดมาแล้ว ก็บรรจุกลับหรือรับโอนได้ไม่สูงกว่าเดิม
๒. สำหรับผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางใดมาก่อน ก็ให้บรรจุกลับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

๒.๑ สำหรับผู้ที่บรรจุกลับหรือโอนมา ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่สูงกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ ๑

๒.๒ สำหรับผู้ที่บรรจุกลับหรือโอนมา ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรีให้แต่งตั้งดำรงตำแหน่งได้ไม่สูงกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ ๒

๒.๓ สำหรับผู้ที่บรรจุกลับหรือโอนมา ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ซึ่งดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ ๓

๒.๔ สำหรับผู้ที่บรรจุกลับหรือโอนมา ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นโท ให้แต่งตั้งดำรงตำแหน่งได้ไม่สูงกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ ๓

๒.๕ สำหรับผู้ที่บรรจุกลับหรือโอนมา ถ้าเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นเอกให้แต่งตั้งดำรงตำแหน่งได้ไม่สูงกว่าระดับมาตรฐานกลางที่ ๕

นอกเหนือจากนี้ให้ตกลงกับ ก.พ. เป็นรายๆ ไป

อยากทราบส่วนราช การ ที่ จะ ใช้ ระ บบ จำ แยก ตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๔๕๒

๑. มีกรมใดบ้างที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง ในปี ๒๕๑๗-๒๕๑๘

๒. กรมการพัฒนาชุมชนจะใช้ระบบจำแนกตำแหน่งนี้ ในปีใด

ตอบ : คำถามทั้ง ๒ ข้อนี้ขอตอบรวมกันว่า ตามที่กำหนดเอาไว้แล้ว หากไม่มีอุปสรรคใดๆ เกิดขึ้น

เสียก่อนแล้ว ทุกกรมรวมทั้งกรมการพัฒนาชุมชนด้วยจะต้องใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง ภายในปี ๒๕๑๘ นี้

การรวมกรมการพัฒนาชุมชนกับสำนักงาน ร.พ.ช.

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๔๕๒

ทราบว่าจะยุบกรมการพัฒนาชุมชนไปรวมกับสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท (ร.พ.ช.) มีความจริงเพียงใดหรือไม่

ตอบ : การรวมกรมการพัฒนาชุมชน กับ สำนักงาน ร.พ.ช. นี้ เป็นข้อเสนอของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี เพื่อประโยชน์ในการปฏิปัตรราชการโดยผนึกกำลัง ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานลักษณะเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อมุ่งพัฒนาชนบทให้ได้ผลดียิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม คณะรัฐมนตรียังมิได้มีมติในเรื่องนี้ แต่ประการใด

รับราชการ ๓๓ ปีจะได้บำนาญเดือนละเท่าใด

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๔๕๒

เกิดวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๔๖๗ เข้ารับราชการเป็นครู พ.ศ. ๒๔๘๕ จะลาออกในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ ซึ่งจะได้รับเงินเดือนในขั้น ๒,๕๒๐ บาท จะได้รับเงินบำนาญเดือนละเท่าใด

ตอบ : เข้ารับราชการ พ.ศ. ๒๔๘๕ (ไม่บอกเดือน แต่สมมุติว่าเดือน ตุลาคม) ลาออกในวันที่ ๑ พฤศจิกายน

ยายน ๒๕๑๘ มีเวลารับราชการปกติ ๓๓ ปี ๑ เดือน และได้ทวีคูณอีก ๗ ปี (โดยประมาณ และยังไม่ได้ออกหักวันลาออก) รวมเป็น ๔๐ ปี ๑ เดือน เวลาราชการทั้งหมดรวม ๔๐ ปี การคิดบำนาญ กระทำดังนี้

$$\begin{aligned} \text{บำนาญ} &= \frac{\text{เงินเดือนสุดท้าย} \times 40}{50} \quad (\text{เวลาราชการ}) \\ &= \frac{2520 \times 40}{50} \\ &= 2016 \text{ บาท ต่อ เดือน} \end{aligned}$$

ดังนั้น กรณีของคุณ กำหนดโดยประมาณ ก็จะได้รับบำนาญเดือนละ 2016 บาท

ปัญหาเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนทั่วไป

ผู้ถาม : ผู้สนใจวารสารข้าราชการในต่างจังหวัด

ขอทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัยข้าราชการดังต่อไปนี้

๑. ความไม่ถือสาของสังคมซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของความเสื่อมแห่งวินัยข้าราชการนั้น เราจะมทางป้องกันและแก้ไขอย่างไร

๒. สาเหตุอีกข้อที่บางตำราอ้างว่า ทำให้วินัยเสื่อม คือ การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ นั้น หมายความว่าอย่างไร ใช้อะไรเป็นมาตรฐานในการวัดว่ากลไกนั้นดีหรือไม่ดี และเราจะจัดการอย่างไร จึงจะไม่พบกับปัญหานี้

๓. ทำอย่างไรจึงจะทำให้หน่วยงานต่างๆ ตลอดจนผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของวินัย

ตอบ : ปัญหาข้อ ๑ กล่าวโดยทั่วไปจะเห็นว่าระบบราชการคือส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งความเปลี่ยนแปลงใดๆ ของสังคมย่อมจะมีอิทธิพลต่อระบบราชการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ขณะเดียวกันก็ต้องยอมรับว่า ระบบราชการก็เป็นตัวนำหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเช่นเดียวกันด้วย เมื่อเป็นเช่นนั้น ระบบราชการกับสังคมจึงมีลักษณะที่เกี่ยวข้อง แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดซึ่งกันและกัน การพิจารณาปัญหาส่วนใดส่วนหนึ่งจึงควรพิจารณาทั้งระบบราชการและระบบสังคมควบคู่กันไปด้วย

การป้องกันความเสื่อมของวินัยข้าราชการ จึงควรพิจารณาแนวทางของระบบสังคมเป็นประการแรก ก่อนว่า ระบบสังคมของเราเป็นระบบสังคมที่ส่งเสริมให้คนมีวินัยเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือเป็นระบบสังคมที่ส่งเสริมให้คนเห็นแก่ได้ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวอย่างไม่มีขอบเขตจำกัด เอาตัวรอด ซึ่งหากเป็นไปอย่างหลังนี้แล้ว คนทั้งหลายก็ต้องมองที่ตัวเองก่อนสิ่งอื่น วินัยหรือระเบียบปฏิบัติก็มีแต่จะเสื่อมลงเป็นธรรมดา การป้องกันจึงต้องมุ่งไปที่แนวทางระบบสังคม โดยมีความมุ่งหมายเพื่อสร้างสังคมที่มีระเบียบวินัยขึ้น

ส่วนการแก้ไขปัญหาคความเสื่อมของวินัยข้าราชการก็ต้องกระทำอย่างกว้างขวาง และร่วมมือกัน ในบรรดา

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลาย โดยเฉพาะตัวนำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มต่างๆ ในสังคม ตลอดจนประชาชนทั่วไป ต้องช่วยกันเผยแพร่และชักนำให้เกิดความสำนึก รับรู้ และปฏิบัติตามวินัย ระเบียบแบบแผนของสังคมอย่างเคร่งครัด เพราะภาวะแวดล้อมที่มีวินัย ย่อมผลักดัน กระตุ้น และควบคุมความมีระเบียบวินัยในวงราชการด้วย

ในส่วนราชการก็เป็นที่ยอมรับกันว่า ระบบวินัยที่ดีนั้น คือ ระบบวินัยในการป้องกันมิให้มีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น ซึ่งมีลักษณะเน้นการส่งเสริมวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้ทุกคนรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของของตน แก่ชื่อเสียงแวดล้อมเพียงจงใจให้ทุกคนประพฤติอยู่ในกรอบวินัยอันดี และมุ่งรักษาวินัยโดยไม่ต้องบังคับ ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยก็จำเป็นต้องนำมาใช้ แต่จะต้องดำเนินการโดยเด็ดขาด ฉับพลัน และด้วยความเป็นธรรมทุกกรณี

การพิจารณา และดำเนินการทั้งในส่วนของแนวทางระบบสังคม และมาตรการในระบบราชการหากกระทำควบคู่กันไปอย่างจริงจังแล้ว เชื่อว่าคงพอจะแก้ไขปัญหาความเสื่อมของวินัยข้าราชการลงไปได้

สำหรับปัญหาในข้อ ๒ ความหมายของการไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยที่ดีพอนั้นก็คือ ความไม่สมบูรณ์ของกระบวนการเกี่ยวกับวินัยทั้งหมด ตั้งแต่บทบัญญัติเรื่องวินัยยังไม่ชัดเจน เข้าใจง่าย วิธีการสอบสวน

การพิจารณาโทษทางวินัย มีลักษณะไม่รวดเร็วฉับพลัน และมาตรฐานการลงโทษยังแตกต่างกันหลายกรณีเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือผู้กระทำผิดวินัยได้ด้วย

ทั้งนี้จะพิจารณาได้จากการลงโทษทางวินัยของส่วนราชการต่างๆ ซึ่งแตกต่างกันทั้งวิธีการและระดับการลงโทษ นอกจากนั้นข้อเรียกร้องจากบรรดาข้าราชการก็ดี สื่อมวลชนต่าง ๆ ก็ดี เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความไม่สมบูรณ์ของกลไกเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ

เรื่องนี้ จึงต้องปรับปรุงกลไกเกี่ยวกับวินัยขึ้นใหม่ทั้งหมด ทั้งบทบัญญัติเกี่ยวกับวินัยและวิธีการ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ในการควบคุมและปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ นอกจากนั้นควรให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลมีส่วนร่วมพิจารณาวินัยข้าราชการโดยใกล้ชิดด้วย

ปัญหาข้อ ๓ ทำอย่างไรจึงจะเห็นความสำคัญของวินัย นั้น เป็นปัญหาที่ตอบได้ยากเต็มที เพราะจะว่าไปแล้วทุกคนก็เห็นความสำคัญของวินัยทั้งนั้น ปัญหาจึงมิใช่อยู่ที่การชี้แนะหาช่องทางหรือส่งเสริมให้มีการลงโทษทางวินัยอย่างรวดเร็วฉับพลัน แต่อยู่ที่การสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด หรือกล่าวโดยสรุปก็คือ การปฏิบัติในตำแหน่งป้องกันมิให้มีการกระทำผิดวินัยได้ เป็นต้นว่า

๑. การประพัตินเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา เพราะจะเป็นจุดที่ข้าราชการให้ความสนใจและประพัตินตามอย่างเสมอ

๒. การมีระเบียบหรือข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้รัดกุม และทันสมัยเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เมื่อเห็นระเบียบข้อบังคับใด ๆ ไม่เหมาะสมกับสภาพการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป ก็ต้องปรับปรุงแก้ไขเสีย

๓. การติดตามผลการปฏิบัติราชการ เพื่อแนะนำและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน

๔. การฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานที่ดีขึ้น

๕. ขจัดสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการประพัตินเสื่อมเสียเช่น การดื่มสุราในระหว่างปฏิบัติราชการ หรือหมกมุ่นการพนัน เป็นต้น

๖. การบำรุงบำรุงขวัญข้าราชการ โดยเฉพาะความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ให้ความสนใจในเรื่องการครองชีพ และปัญหาครอบครัว การจัดสวัสดิการและการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดีแก่ราชการ

เท่าที่กล่าวมาแล้วโดยสังเขปนี้เชื่อว่ายังไม่ครอบคลุมปัญหาที่ถามทั้งหมด แต่ก็เป็นการเข้าใจในทางปฏิบัติ ซึ่งหวังว่าเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนะ ส่วนคิดเห็นโดยละเอียดจะได้นำมาเสนอในวารสารข้าราชการในโอกาสต่อไป

การเบิกเงินค่าจ้างเหมารถยนต์

คำถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๔๔๔

“ข้าราชการชั้นเอกตำแหน่งสรรพากรจังหวัดอ่างทอง ได้รับคำสั่งให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งเดิมที่จังหวัดนครนายก จึงบันทึกขออนุญาตต่อผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง ขอเบิกค่าพาหนะขนย้ายครอบครัวเป็นเงินค่าใช้จ่ายดังนี้

จ้างเหมารถยนต์บรรทุกสิ่งของ ๓ คัน เงิน ๓,๓๐๐ บาท

รถยนต์นั่งบรรทุกบุคคลในครอบครัว ๑ คัน เงิน ๕๐๐ บาท เพื่อเดินทางไปพร้อมกับรถบรรทุกสิ่งของ ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุญาต ต่อมาได้ส่งใบสำคัญไปขอเบิกที่จังหวัดอ่างทองและได้รับเงินไปเรียบร้อยแล้ว

ปัญหา ข้าราชการชั้นเอกผู้^๕ จะเบิกเงินค่าจ้างเหมารถยนต์นั่งบรรทุกบุคคลในครอบครัวในการเดินทางไปรับตำแหน่งใหม่ได้หรือไม่ ถ้า ค.ต.ง. ตรวจพบจะสั่งเรียกคืนเงินค่าจ้างเหมารถยนต์นั่ง ๔๔๘ บาท คงให้เบิกได้เพียงค่ายานพาหนะประจำทางเป็นเงิน ๕๒ บาท ตามอัตราค่าโดยสารรถยนต์ประจำทางได้หรือไม่”

ตอบ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ๖ มาตรา ๒๐ การเบิกค่าพาหนะให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริง และให้ใช้ยานพาหนะประจำทาง การใช้ยานพาหนะอื่นจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาในชั้นอธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดก่อน

ส่วนการเบิกค่าระวางบรรทุกสิ่งของส่วนตัวจะมีกำหนดไว้ในบัญชี ท้ายพระราชกฤษฎีกานี้ เช่น หัวหน้ากองเดินทางไปประจำต่างสำนักงาน จะมีอัตราได้ไม่เกิน ๓,๐๐๐ ก.ก. และปริมาตรไม่เกิน ๑๕ ม³ (รถยนต์บรรทุก ๑ คัน มีปริมาตรบรรทุก ๖ ลูกบาศก์เมตร เป็นต้น)

ฉะนั้น การใช้นยานพาหนะอื่นที่ไม่ใช่รถประจำทางถ้าได้รับอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด ก็มีสิทธิเบิกได้

การปรับค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

ผู้ถาม : คุณอนุรักษ

ข้าพเจ้าสมาชิกวารสารข้าราชการ (ภูธร) มีข้อข้องใจเกี่ยวกับค่าจ้างลูกจ้างประจำ เนื่องจากทางราชการได้ปรับเงินเดือนและค่าจ้างมา ๒-๓ ครั้ง ทำให้การกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำบางตำแหน่ง ซึ่งสำนักงานประมาณได้กำหนดอัตราค่าจ้างประจำ ขึ้นสูงและต่ำไว้ ตามหนังสือ ที่ สร. ๐๓๐๒/อ. ๑๕๑๓ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๑ ต้องเปลี่ยนแปลง

อยากทราบว่า บัดนี้ สำนักงานประมาณได้กำหนดขึ้นใหม่แล้วหรือยัง หากยังไม่กำหนด จะใช้เทียบปรับเอาตามที่มีการปรับใหม่หรือไม่ ลูกจ้างบางคนค่าจ้างอาจเต็มขั้นแล้ว ผู้บังคับบัญชาขอค่าจ้างเพิ่มไปให้ก็มี ทำให้ยุ่งยากเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมาก

ถ้าสำนักงานประมาณได้กำหนดอัตราค่าจ้างใหม่แล้ว ก็ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดลงในวารสารข้าราชการ

ฉบับต่อไป เพื่อให้หน่วยราชการในภูธรได้รับทราบด้วย

ตอบ

๑. ขณะนี้ยังไม่ได้กำหนดขึ้นใหม่ แต่อยู่ในระหว่างการพิจารณา

๒. ใช้ปรับตามที่มีการปรับอัตราใหม่ถูกต้องแล้ว

ความสัมพันธ์ต่อผู้รับบุตรบุญธรรม

ผู้ถาม : สมาชิกข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ตามทว่า ในวารสารข้าราชการ ฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๑๖ ความสัมพันธ์ต่อผู้รับบุตรบุญธรรม มีหลักเกณฑ์อย่างไร จึงจะเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนและค่าช่วยเหลือบุตรได้ เพราะไม่เข้าใจความหมาย ขอได้โปรดกรุณาตอบในวารสารข้าราชการต่อไปด้วย

ตอบ : ปัจจุบันนี้ ตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล กิตติ การศึกษาบุตรกิตติ เงินช่วยเหลือบุตรคนละ ๕๐ บาทกิตติ ช่วยเหลือในส่วนที่เกี่ยวกับบุตร ซึ่งเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายเฉพาะบุตรโดยกำเนิดเท่านั้น ส่วนบุตรบุญธรรม แม้ตามหลักของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะมีฐานะอย่างเดียวกับบุตรชอบด้วยกฎหมาย เช่นมีสิทธิในการรับมรดกกิตติ แต่ในเรื่องการช่วยเหลือจากทางราชการนี้ บุตรบุญธรรมไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือแต่อย่างใดเลย ทั้งนี้ เพราะ

ทางราชการเห็นว่า บุตรบุญธรรมมิใช่บุตรโดยกำเนิด บุตรบุญธรรมเกิดจากการจดทะเบียนรับตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายแพ่ง ซึ่งเมื่อครั้งทะเบียนให้สิทธิบุตรบุญธรรมได้รับการช่วยเหลือได้ก็มีข้าราชการบางรายไปจดทะเบียนรับบุตรบุญธรรมถึงเกือบ ๓๐ คน เพื่อจะมาเบิกเงินช่วยเหลือ ฉะนั้น ตามระเบียบปัจจุบัน บุตรบุญธรรม จึงไม่ได้รับการช่วยเหลือแต่อย่างใด.

การขอพระราชทานเพลิง

ผู้ถาม : ข้าราชการบำนาญ

ผมขอเรียนถามท่านว่า ข้าราชการชั้นตรแต่เป็นข้าราชการบำนาญยังรับเงินบำนาญอยู่ทุกวันนี้เมื่อผู้ถึงแก่กรรมลงจะมีสิทธิขอไฟพระราชนานที่เรียกกันว่า “พระราชทานเพลิง” ได้หรือไม่โปรดตอบในหนังสือวารสารข้าราชการด้วย

ตอบ

ถ้าผู้ตายเคยได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตั้งแต่ชั้นที่ ๕ ขึ้นไป ก็ขอพระราชทานเพลิงศพได้.

การปรับเงินบำนาญ

ผู้ถาม : คุณศิลาปัทม์ โหสิสุวรรณ

ผมเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการอยู่ทุกวันนี้ แต่ผมเองเป็นข้าราชการบำนาญของกรมทางกระทรวงคมนาคม

ขณะนี้ได้รับบำนาญเดือนละ ๗๔๘ บาท ผมขอลถามว่าหากจะได้ปรับเงินบำนาญใหม่จะได้เพิ่มขึ้นอีกเดือนละเท่าไร ? รวมแล้วเป็นเท่าไร ? ผมรอมานานเป็นเวลานานหลายเดือนแล้วยังไม่ได้รับคกเบิกสักที โปรดตอบให้ทราบในหนังสือวารสารข้าราชการ ฉบับเดือนต่อไปด้วยจะขอบคุณยิ่ง

ตอบ

๑. จะได้เพิ่มขึ้นอีกเดือนละ ๑๗๔ บาท เพราะบำนาญเดิมอัตรา ๗๔๘ บาท ปรับเป็น ๙๒๒ บาท แต่ต้องเสียภาษีเงินได้เองจากยอดเงินเดือนละ ๙๒๒ บาท

๒. ถึงแม้จะได้เพิ่มมาแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗ ก็ตาม แต่กฎหมายเพิ่งจะประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๙๑ ตอนที่ ๑๑๒ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๑๗ ประกอบกับทั้งเจ้าหน้าที่ผู้เบิกและเจ้าหน้าที่ผู้จ่ายจะต้องดำเนินการปรับอัตราก่อนและสอบอัตราใหม่ให้ตรงกันแล้วจึงจะเบิกในอัตราใหม่ได้ ผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญมีเป็นจำนวนมาก จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการบ้างพอสมควร เข้าใจว่าเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องคงกำลังดำเนินการอยู่แล้ว

อนึ่ง เรื่องการปรับอัตราเบี้ยหวัดบำนาญใหม่นี้ หากมีข้อสงสัยประการใดขอให้สอบถามเจ้าหน้าที่ผู้จ่ายบำนาญได้

การนับอายุราชการตอนเป็นทหารกองประจำการ และการปรับเงินเพิ่ม

ผู้ถาม : คุณเจริญ จันทาเงิน

ตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๑๓ ผมได้รับราชการเป็นลูกจ้างประจำในสังกัดกรมการแพทย์และอนามัย แต่ก่อนผมจะมารับราชการนั้นผมได้ถูกเกณฑ์เข้ารับราชการทหารเมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๐๘ และผมได้รับแต่งตั้งยศเป็นสิบตรกองประจำการ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๐ ประมาณเดือนมีนาคม ๒๕๑๑ (ก่อนปลดเป็นทหารกองหนุน) ผมถูกเรียกตัวเข้ารับการฝึกเพื่อไปปฏิบัติราชการสงครามเวียดนามได้ และถูกส่งตัวไปปฏิบัติราชการที่เวียดนามตั้งแต่วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๑๑-๓๐ กรกฎาคม ๒๕๑๒ และพ้นสภาพจากการเป็นทหารเมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๑๒ จึงมีเรื่องใครจะขอทราบดังนี้ คอ.-

๑. จะขอนำอายุราชการตอนเป็นทหารเกณฑ์และตอนไปเวียดนามมานับรวมกับอายุราชการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ เพื่อกำหนดบำเหน็จเวลาออกจากราชการจะได้หรือไม่

๒. หากได้จะได้เป็นเวลาประมาณเท่าใด

๓. บัจจุบันได้รับเงิน พ.ส.ร. เดือนละ ๑๒๐ บาท แต่ขณะนั้นทราบมาว่า “คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๗” ลงมติให้ปรับเงินเพิ่มในลักษณะต่างๆ ขน ๒๕% ทุกประเภทรวมทั้ง พ.ส.ร. ด้วย ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป ฉะนั้นผมจะมีสิทธิได้รับการปรับ ๒๕% เช่นเดียวกับข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจหรือไม่

๔. หากไม่ได้ผมจะต้องนำเงินรายได้จำนวนนั้นมาคิดหักภาษีให้กับทางสรรพากรหรือไม่ทั้งข้อ ๑ และ ๓ หากทำได้ผมใคร่ขอทราบระเบียบและวิธีดำเนินการที่ถูกต้องด้วย

ตอบ :

๑. การนับเวลาทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จลูกจ้างประจำ ต้องนับตั้งแต่วันเริ่มเข้าทำงานเป็นลูกจ้างถึงวันก่อนออกจากราชการเท่านั้น คุณเป็นทหารเกณฑ์และไปเวียดนามก่อนเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง จึงนับเวลาตอนเป็นทหารเกณฑ์และตอนไปเวียดนาม รวมกับเวลาตอนเป็นลูกจ้างไม่ได้ แต่ถ้าไปเป็นทหารหลังจากได้เข้าทำงานเป็นลูกจ้างแล้ว ก็ย่อมนับได้

๒ เงิน พ.ส.ร. จะต้องนำเข้าร่วมเป็นรายได้เพื่อเสียภาษีเงินได้ด้วย เพื่อความเป็นธรรมก็ควรได้รับการปรับด้วย ขณะนี้ทางราชการกำลังพิจารณาอยู่ เพราะคุณมิได้เป็นทหารหรือตำรวจประจำเสียแล้ว ขอให้รอฟังข่าวต่อไป

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

ธงชัย วาณิชกะ

สุพจน์ สาทรกิจ

ปรีชา สุวรรณทัต

สนอง เทียนมณี

สุธ สุธธสมบุรณ์

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

จดหมายเปิดผนึก: คอสมิน

จดหมายเปิดผนึก – เป็นคอลัมน์สำหรับทัศนคติอันบริสุทธิ์ใจและเสรี เป็นสถานที่กลางที่จะถ่ายทอดความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และหมายความรวมถึงความในใจบางประการของท่านที่มีต่อระบบราชการทั้งในทางตรงและทางอ้อม ไปสู่ผู้มีอำนาจพิจารณาหรือสั่งการ

เป้าหมายอันคงามและสูงส่งของคอลัมน์นี้โดยตรงความหวังที่ว่า ความคิดเห็นและทัศนคติจากหลายทิศทางที่มีต่อการบริหารราชการแผ่นดินเมื่อประสานสอดคล้องกับการยอมรับอย่างเคารพในความเห็นเหล่านั้น จะช่วยพาระบบราชการเดินทางไปในเส้นทางที่ถูกควรจนถึงวันพรุ่งนี้

ข้อคิดเกี่ยวกับการพิจารณาบำเหน็จความชอบของข้าราชการ

สมาชิกรัฐสภาเลข ๖๐๐๐

ประชาธิปไตยกำลังทอแสงแจ่มจ้าเหนือผากฟ้าเมืองไทย ไออุ่นระบอบประชาธิปไตยกำลังกระตุ้นเตือนจิตใจของประชาชนและข้าราชการให้คิดให้นึกที่จะแสดงออกตามระบอบประชาธิปไตย บุคคลย่อมมีสิทธิ์เสรีภาพในการคิดการเขียนในทางที่ชอบและต่างก็มีความคิดเห็นมุ่งหวังเพื่อที่จะสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ประเทศชาติอันเป็นที่รักของเราให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อไป แต่ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างหาช่องทางที่จะทำให้ถึงจุดหมายอันนี้ ข้อเขียนที่ท่านกำลังจะอ่านต่อไปนี้ก็จะเป็นความคิดเห็นอันหนึ่งที่จะมุ่งไปยังจุดดังกล่าวนี้เช่นเดียวกัน ผู้เขียนได้อ่านบทความ และข้อเสนอจากประชาชน และคำวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งเขียนลงในหนังสือพิมพ์และวารสารต่าง ๆ มากมายหลายฉบับด้วยกัน บ้างแนะนำบ้างกล่าวหาการทำงานของข้าราชการซึ่งเป็นตัวจักรของรัฐบาลไปทำนองไม่สุจริต เจื้อยซา ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นการบ่อนทำลายเศรษฐกิจของชาติ (ข้อหาหนัก) เห็นควรให้รัฐบาลปรับปรุงสมรรถภาพของข้าราชการเสียใหม่ และบางท่านก็ให้ทำอย่างนั้นบ้าง อย่างนี้บ้าง แต่ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่า จุดใหญ่ที่ข้าราชการไม่ทำงาน หรือทำงานแต่ไม่เห็นความสามารถเฉื่อยชาก็เพราะเขาเหล่านั้นขาดกำลังใจ ขาดความศรัทธาจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เบื่อง่ายท้อแท้ทำดีไม่ได้ดี ขอทำแค่ความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏได้ ๑ ชั้น พอแล้ว จะเห็นว่า ในปีหนึ่งๆ ผู้บังคับบัญชาจะทำลายจิตใจและความหวัง

ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนไม่น้อย จะคิดออกมาเป็นตัวเลขได้จากอัตราส่วนที่ใช้ในการพิจารณาว่าเห็นใจความชอบของข้าราชการแต่ละชั้นนั่นเอง

ผู้เขียนมิได้ตำหนิหรือ กล่าวหาผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าเห็นใจความชอบว่าไม่เป็นธรรม ไปเสียหมดทุกท่านก็หาไม่ แต่เนื่องจากวิธีการพิจารณาขาดหลักเกณฑ์ที่แน่นอน หลักเกณฑ์การพิจารณาว่าเห็นใจความชอบที่ใช้ยู่ขณะนี้ ท่านผู้อ่านที่เป็นข้าราชการคงทราบดีแล้วเห็นจะไม่ต้องนำมากล่าวในที่นี้อีก ผู้เขียนคิดว่าหลักเกณฑ์เหล่านั้นยังไม่พอที่จะให้ความยุติธรรมแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้เท่าที่ควร เพราะไม่มีหลักฐานผลงานการประพฤติดีที่แน่นอนไม่สามารถนำมาวัดหรือเปรียบเทียบระหว่างแต่ละบุคคลได้ หลักความจริงที่ว่า “ทำดีต้องได้ดี” ปลุกมะม่วงผลจะต้องเป็นมะม่วงจะเป็นมะพร้าวไม่ได้ คนทำงานมากต้องได้ผลงานมาก จะต้องเป็นหลักความจริงที่ยังยอมรับกันอยู่ หลักความจริงข้อนี้ย่อมนำมาใช้กับการปฏิบัติราชการของข้าราชการได้เช่นเดียวกัน กล่าวคือข้าราชการคนใดทำงานมาก มีความประพฤติดี มีหลักฐานการปฏิบัติงานและคราวประพฤติดีเด่น และมากกว่าคนอื่นในระดับเดียวกันก็พิจารณาให้ไป ๒ ชั้น คนที่มีผลงานถดถอยมากย่อมมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณารองลงมาตามลำดับ ผลงานสู้เขาไม่ได้ก็จะมี การเสียใจสงสัยขอตรวจสอบดูได้ ท่านผู้อ่านคงจะเถียงว่า ก็เขาจะพิจารณาผลงานและการประพฤติก่อนอยู่แล้ว ผู้เขียนไม่เถียงแต่ที่พิจารณากันแล้วทุกยุคทุกสมัยยังขาดหลักฐานที่สามารถจะตรวจสอบได้ ในเมื่อมีการคัดค้าน หรือร้องเรียนก็ไม่สามารถจะนำมาแสดงให้หายข้องใจได้ ปัจจุบันการวัดผลการทำงานข้าราชการชั้นผู้น้อยวัดกันด้วยสายตา และใช้ความจำของผู้บังคับบัญชา จำได้บ้าง ไม่ได้บ้าง เห็นบ้างไม่เห็นบ้าง พอจะถึงคราวพิจารณาถึงจบบัญชีเฉพาะเวลาก่อนจะพิจารณาไม่กี่วัน อย่างไหนที่มีหลักฐานก็เอามาตรวจดู เช่น ใบลา คนทำงานมากตั้งแต่ต้นท่อนล้มเสียสิ้น พวกประจบสอพลอก็ถือโอกาสก่อนพิจารณาเงินเดือนประจบประแจงเข้าหน้าบ้าน หลังบ้าน รีบกุลิกุจอทำงานเอาใจ ผู้บังคับบัญชาบางคนก็เกิดการเอนเอียงเพราะลมเป้าของพวกประจบสอพลอ (ที่ว่ามานี้เป็นบางคนนะครับ บางคนถึงจะเป่าทำอย่างไร ท่านก็ไม่เอียง) ผู้เขียนเชื่อว่าบางหน่วยงานมีข้าราชการที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นร้อยคงจำไม่ได้หมดทุกคนว่า คนไหนทำงานมากน้อยอย่างไร ยิ่งถ้าผู้บังคับบัญชาถือหลักการพิจารณา ที่ว่า “เป็นญาติสนิทเป็นศิษย์มานาน ขึ้นหลังบ้าน การงานดี” ละก้อจะเห็นได้ชัดว่าอคติขาดความยุติธรรม ข้าราชการประเภททำงานดีต้องถูกคัดไว้พิจารณาอันดับสุดท้าย แม้ว่าผู้บังคับบัญชาชั้นสูงจะเคยสั่งผู้บังคับบัญชาอันดับรองลงมา ที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาเสนอหรือส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้น้อยลงมา ให้พิจารณาด้วยความเที่ยงธรรม หากปรากฏว่าการพิจารณาว่าเห็นใจความชอบนั้นไม่เป็นธรรม มี

อคติ ก็จะถือว่าเป็นการบกพร่องต่อหน้าที่ และจะพิจารณาลงโทษทางวินัย ผู้เขียนเห็นว่า เปอร์เซนต์ที่ข้าราชการชั้นผู้น้อยจะร้องเรียนคัดค้านนั้นมันน้อยมาก ถึงจะมีการร้องเรียนก็ไม่มีหลักฐานแน่นอนที่จะตรวจสอบได้ เรื่องก็เลยต้องเกม กับทั้งจะถูกเพ่งเล็งในทางไม่ดี ถ้ายิ่งไม่ย้ายหนีกันไปก็เคราะห์ร้ายตลอดชาติ ผู้น้อยก็ต้องตกอยู่ในฐานะน้ำท่วมปากพูดไม่ออก บอกไม่ได้ รับกรรมต่อไป

ก่อนที่ผู้เขียนจะเสนอวิธีการสร้างหลักฐานการปฏิบัติงาน ผู้เขียนใคร่จะขอให้ท่านผู้อ่านลองนึกย้อนหลังไปเมื่อสมัยท่านเป็นเด็กนักเรียน ผู้เขียนคิดว่าท่านผู้อ่านคงเคยได้ใช้สมุดรายงานประจำตัวนักเรียนกันมาบ้างแล้ว สมุดรายงานประจำตัวที่กล่าวนี้คือหลักฐานที่ระบุผลการเล่าเรียน ความประพฤติ สุขภาพและอื่น ๆ ลงไว้ นี่แหละที่ผู้เขียนจะขอแนะนำให้นำมาใช้เป็นหลักฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สมุดรายงานประจำตัวข้าราชการควรจัดทำแบบสมุดบันทึกประจำวัน (Diary) กล่าวคือในวันหนึ่ง ๆ ข้าราชการแต่ละคนมาทำงานเมื่อเวลาใด ในระยะที่ปฏิบัติงานช่วงหนึ่ง ระยะหนึ่ง หรือชั่วโมงหนึ่ง ๆ ทำอะไร ที่ไหน ได้ผลงานอย่างไร มีความประพฤติในการปฏิบัติงานอย่างไร กลับเมื่อเวลาเท่าไร หมดวันหนึ่ง ๆ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบช้อย่กำกับไว้เป็นหลักฐานทุกวัน ส่วนแบบและวิธีการนั้นก็ควรกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติแต่ละกรม กอง หรือให้เหมาะสมกับหน่วยราชการนั้น ๆ เมื่อถึงสิ้นปีหรือถึงคราวพิจารณาตามหลักฐานในสมุดรายงานนั้น ๆ ใครทำงานมากมีความประพฤติดีเด่นเหนือกว่าคนอื่นในงานลักษณะเดียวกัน อันดับและอัตราส่วนเดียวกันก็พิจารณาเป็นกรณีพิเศษให้ไปตามลำดับ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากสมุดรายงานประจำตัวข้าราชการ ก็คือ

๑. ทำให้การพิจารณาบำเหน็จความชอบของข้าราชการเป็นไป โดยยุติธรรมมีหลักฐานแน่นอน ตรวจสอบได้ เมื่อมีผู้สงสัยหรือคัดค้าน หรือร้องเรียนก็มีหลักฐานอ้างอิงได้
๒. ป้องกันผู้บังคับบัญชาที่อคติชอบเล่นพวกเล่นพ้องใช้อำนาจการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาโดยขาดหลักธรรม
๓. จัดข้าราชการประเภทประจบสอพลอ ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เจื้อยชาและบุคคลที่ทำงานกินแรงเพื่อนข้าราชการด้วยกันน้อยลง

๔. ใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของข้าราชการ
๕. ป้องกันการลา มาสาย กลับก่อนเวลา หลบหนีราชการ เอาเวลาราชการไปทำประโยชน์อย่างอื่นให้น้อยลง หรืออาจจะไม่มีเลย
๖. กลไกของรัฐบาลหมุนไปสม่เสมอแรงงานของชาติไม่ศูนย์เปล่า
๗. ทำให้มีการแข่งขันการทำงานของข้าราชการในระดับเดียวกันไปในตัว
๘. ข้าราชการที่มีตำแหน่งลอยไปไม่มีงานทำจะไม่มีในวงงานของข้าราชการ (พวกนี้ถือว่าทำลายชาติควรปลดออก)

๙. เมื่อข้าราชการทำงานมีผลงานมากรัฐย่อมได้งานมากเป็นเงาตามตัวเชื่อมั่นว่า ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติจะต้องตามมาในที่สุด

ข้อเสียในการจัดทำสมุดรายงานประจำตัวข้าราชการนี้คิดว่าคงมีดังนี้

๑. สิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดทำ
๒. เพิ่มภาระให้แก่ข้าราชการ

แต่เมื่อจะพิจารณาถึงผลได้และผลเสียจะเห็นได้ว่า ผลที่ได้จากการใช้ สมุดรายงานการปฏิบัติราชการนั้นมีมากกว่าผลเสีย จะว่าเปลืองงบประมาณก็ไม่แน่ชัดนักเมื่อเทียบกับการศูนย์เปล่าของแรงงานแล้วจะมากกว่าค่าใช้จ่ายในการจัดทำสมุดรายงานนี้มากมายหลายร้อยเท่านัก ท่านผู้อ่านลองคิดดูเองก็จะทราบว่ารัฐต้องเสียงบประมาณแผ่นดินไป ในการจ้างคนทำงานแล้วไม่ทำแต่ไม่เต็มตามความสามารถนั้นเท่าไร จะว่าเป็นภาระหรือเสียเวลาในการที่จะต้องคอยกรอกข้อความผลงานและเสนอขึ้นกำกับก็ไม่ถูกนัก เพราะต้องถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีหน้าที่จะต้องทำเป็นประจำวันอยู่แล้ว เพียงแต่ท่านสละเวลาคุยเวลาเล่น เวลาแต่งหน้า ทาเล็บในระหว่างเวลาราชการมาใช้ในการนี้ก็จะเหลือเวลาให้ท่านอีกมาก

ผู้เขียนจึงใคร่ขอฝากไว้ให้ผู้อ่านลองคิดหรือจะลองจัดทำในหน่วยงานของท่านดูบ้าง ผู้เขียนคิดว่าคงไม่เสียหาย ถ้าท่านเป็นผู้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พิจารณาเสนอส่งเลื่อนเงินเดือนด้วยแล้ว ผู้เขียนรับรองว่าสมุดรายงานผลการปฏิบัติงานตามความคิดนี้จะเป็นเกราะคุ้มกันตัวท่านเองได้อย่างดี อย่าลืมนะครับสมัยนี้เป็นสมัยประชาธิปไตย

ผมในฐานะเป็นสมาชิกของวารสารข้าราชการ มาเป็นเวลานานหลายปีแต่ไม่เคยมีจดหมาย มาตีชมเลย เท่าที่ผมเขียนมานี้ก็ใคร่ที่จะขอชมเชย คุณศักรินทร์ สุวรรณโจน์ ที่ได้ เขียนเรื่อง คอรัปชั่น และมะเร็งในระบบราชการ ฉบับประจำเดือนมีนาคม ๒๕๑๗ อ่านแล้ว ทุกวรรคทุกตอนมันเข้ากับเรื่องที่ผมประสพอยู่ขณะนี้ และแทงใจดำต่อบุคคลอีกหลายคนที่ชอบ กินเล็กกินน้อย แต่บุคคลประเภทนี้ผมคิดว่าเขาคงไม่อ่านหรอกเพราะมันจะอายแก่ใจตนเอง และบทความของท่านบรรณาธิการ ฉบับประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๑๗ และนักบริหารผู้กุม บังเหียนของประเทศ ก็เขียนได้ถูกอกถูกใจของผมมาก แต่จะมีสักกี่คนที่จะเข้าใจอย่างผมและ ท่าน วารสารต่าง ๆ ที่อ่านมาผมบอกว่าวารสารข้าราชการไม่ได้ และได้เอาการประพฤติ ปฏิบัติและการกระทำที่เป็นจริงในระบบราชการมาเล่าสู่กันฟัง และกล้าเขียนถึงแก่นในระบบ ราชการโดยไม่มีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ จากฝ่ายตรงข้าม ผู้มีความสุจริตอย่างผมอ่านแล้ว ก็ชอบใจ อยากให้ระบบกดขี่เข้มแข็งและการทุจริตตลอดความไม่เป็นธรรมมันหมดไปเร็วเท่าใด ยิ่งดี บ้านเมืองจะได้เจริญรุ่งเรืองเสียที ผมเองพูดมาถึงตอนนี้ก็ใคร่อยากจะเล่าถึงการสำรวจ สมรรถภาพข้าราชการที่ผ่านมา หัวหน้าทั้งหลายก็ลงรายการว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนมี งานล้นมือคนเดียวลงรายการทำได้อ้อยอย่าง ทำโน่นทำนี่เป็น ล้วนแล้วก็โกหกทั้งนั้น ถ้าไม่ ลงโกหกมาอย่างนี้ก็กลัวเสียหน้าผู้บังคับบัญชาไปด้วย เลยเป็นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใจ และเท่าที่เห็นอยู่ขณะนี้ไม่ว่าตรงไหนมีข้าราชการทำงานอยู่ ข้าราชการคนเก่า มันก็เหมือนเก่า ประพฤติอยู่คือเก่า หาได้มีประสิทธิภาพและสมรรถภาพตามรายงานมาไม่ เรื่องการส่งเสริม สมรรถภาพนั้นถ้าจะให้ได้ผลจริง ๆ ผมคิดว่าควรจะมีหน่วยงานติดตามผลหลังจากผู้บังคับบัญชา รายงานมาแล้ว ซึ่งจะได้ผลทันตาเห็นเป็น ๒ ประการ คือ

(๑) ผู้บังคับบัญชารายงานเท็จ

(๒) ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีสมรรถภาพในการทำงานตามที่เสนอมา เมื่อพบว่าเป็นจริงแล้ว ก็ควรพิจารณาโทษลดหรือตัดเงินเดือนฐานหย่อนยานสมรรถภาพ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้ บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อป้องกันข้าราชการประเภท เช้าซาม เย็นซาม เสียที ตลอดข้าราชการ ประเภทลูกท่อนหลานเธอทั้งหลาย ถ้าหากจะสำรวจกันอยู่อย่างนี้ผมว่าอีก ๑๐ ปี สมรรถภาพ ข้าราชการก็คงอยู่อย่างเก่า เพราะคนเก่าทำไว้อย่างนี้ ถ้าท่านมีเวลาว่างกอลอง ๆ ยอง ๆ ไปดู ข้าราชการตามอำเภอต่าง ๆ บ้าง เมื่อท่านพบเห็นต้องสลดใจ นี่หรือข้าราชการเมืองไทยทุกวันนี้ ประเทศชาติบ้านเมืองถึงได้เป็นไปเช่นนี้ ถึงผมจะไม่อธิบายความเลวร้ายต่าง ๆ ให้ท่านฟัง ท่านก็คงนึกออกก่อนผม พวกทุจริตประจบสอพลอพากันรุ่งเรือง พวกสุจริตนับวันจะถูกกีดกัน ให้หมดไปจากวงการ ข้อนี้นับเป็นความคิดเห็นส่วนตัวผม และผมก็ไม่ได้มีเจตนาจะใส่ร้าย บ้ายสีท่านผู้ใด เท่าที่เห็นประสพมาเป็นอย่างนี้ ถ้าหากจะมีการสำรวจกันอีกขอให้เอาจริงเอาจัง เสียทีในวงราชการจะได้แต่ผู้สุจริต มีสมรรถภาพเข้มแข็งในการปฏิบัติงานบ้านเมืองก็จะได้เจริญ รุ่งเรืองสืบไป

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

เราจะปฏิรูปการศึกษากันอย่างไร

บุศรินทร์ บัณฑาคม

ความเจริญทางการศึกษานี้ขึ้นอยู่กับระบบราชการเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงระบบราชการ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปทางการศึกษา

การจัดการศึกษาในประเทศไทยเป็นแบบรวมอำนาจ คำสั่งและนโยบายต่าง ๆ จะออกไปจากส่วนกลาง ฉะนั้นความเจริญของการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับบุคคลระดับหัวหน้ากอง อธิบดี ปลัดกระทรวงและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นสำคัญ ตั้งแต่ระดับกรมอธิบดีมีอำนาจ และรับผิดชอบในนโยบายของกรมทั้งหมด เลยกลายเป็นว่าการศึกษาของชาติแขวนไว้กับความคิดของคนเพียงไม่กี่คน

ปัญหาการศึกษาที่แท้จริงขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และการวางตัวบุคคล แต่การวางตัวบุคคลขึ้นอยู่กับอธิบดีและปลัดกระทรวง ซึ่งท่านได้รับอำนาจโดยตำแหน่ง ดังนั้น ผลงานการศึกษาจะต้องเกิดจากสติปัญญาและเกียรติคุณของผู้ใหญ่ในระดับดังกล่าว หรือจะพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ ผลงานการศึกษาจะขึ้นอยู่กับอธิบดีในระบับกรม และขึ้นอยู่กับปลัดกระทรวงในระดับกระทรวงนั่นเอง

งานใหญ่ ๆ อย่างงานจัดการศึกษาของชาตินั้น จะ

ปล่อยให้ขึ้นอยู่กับความคิดสนใจของบุคคลเพียงคนเดียว ย่อมเป็นไปได้ แต่เท่าที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ผู้เขียนพูดได้ว่า มีลักษณะเหมือนขึ้นอยู่กับคน ๆ เดียว ซึ่งบางครั้งอาจเกิดการสั่งงานที่ทำให้ทุกคนเข้าใจว่าเป็นระบบเผด็จการมากกว่าระบบประชาธิปไตยก็มี

ท่านผู้อ่านอาจไม่เห็นด้วยกับผู้เขียนตามที่กล่าวข้างต้น และบางท่านอาจจะแย้งว่าการที่แต่ละกรมมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนประจำกรม (อกพ. กรม) ประกอบด้วยหัวหน้ากองและหน่วย



งานที่เทียบเท่ากองคอยประชุมให้ความเห็น กันจะเป็นประชาธิปไตยอยู่แล้ว ในเรื่องนี้ผู้เขียนต้องขอชี้แจงกันตามตรงว่า เมื่อบุคคลระดับอธิบดีมีอำนาจพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้ายและสับเปลี่ยนตัวบุคคล ส่วนปลัดกระทรวงก็มีอำนาจให้ความเห็นในการแต่งตั้ง รองอธิบดี อธิบดี หรือรองปลัดกระทรวงอยู่แล้ว ดังนั้นระบบการสร้างพรรคสร้างพวก หรือการสร้างบารมี ไว้ตำแหน่งของตัวก็ต้องมีขึ้นอย่างแน่นอน และส่วนมากเป็นการกระทำเพื่อตัวเองมากกว่าเพื่อหลักการ

การเมืองของไทยและเหตุการณ์ในระบบราชการสอนให้ทุกคนรู้จักเอาตัวรอด จึงมีการหาทางคุ้มตัวเองด้วยการสร้างพวกไว้เสริมตำแหน่งของตน หรือ

อย่างน้อยที่สุดก็ต้องการคั่นคอยสนับสนุนมากกว่าคอยขัดใจ นอกจากนี้เมื่อระบบการศึกษาของไทยไม่นิยมสร้างบุคคลให้รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงถือเป็นธรรมเนียมว่าจะต้องมีลูกน้องที่รู้จักกัน หรือเคยเป็นลูกศิษย์ลูกหากันมาก่อนจึงจะทำงานให้เกิดความก้าวหน้าร่วมกันได้ ซึ่งผู้มีอำนาจเท่านั้นจึงจะสร้างบารมีเช่นนั้นได้

สำหรับงานในกระทรวงศึกษาธิการนั้น เป็นงานที่มีลักษณะแตกต่างจากงานของกระทรวงอื่น กล่าวคือเป็นงานที่ท้าทายกับความเจริญก้าวหน้า เป็นงานที่ต้องคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และมักจะมีเหตุการณ์ที่ต้องคอยแก้ปัญหามากกว่ากระทรวงอื่นอยู่เสมอ เมื่อเป็นเช่นนั้นกระทรวงศึกษาธิการจำเป็นจะต้องมีคณะกรรมการจัดการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับกระทรวง จนถึงระดับจังหวัด และบุคคลในคณะกรรมการดังกล่าวจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ มีความคิดก้าวหน้า ส่วนสำคัญที่สุดจะต้องมีความบริสุทธิ์ใจ มีเสรีภาพที่ปลอดจากอิทธิพลทั้งปวง หรือ อาจเรียกว่ามีความคิดเป็นตัวของตัวเองอย่างมากที่สุด

คำว่า “ปลอดจากอิทธิพลทั้งปวง” นั้น หมายถึงการไม่มีพันธะทางใจในเรื่องบุญคุณของผู้ให้ตำแหน่ง ส่วนความบริสุทธิ์ใจจะต้องหมายถึงการเห็นแก่ส่วนรวม ไม่ใช่เห็นแก่ตัวบุคคลและในเวลาเดียวกันจะต้องไม่มีความเกรงกลัวอิทธิพลของผู้บังคับบัญชาในเรื่องของการส่งเสริมหรือแต่งตั้ง ตลอดจนการ

พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันข้างหน้า

และถ้าเป็นคนไม่กล้าแสดงความเห็นหรือไม่กล้าขัด
ประโยชน์ของผู้บังคับบัญชาแล้ว เรื่องความเป็นตัว
ของตัวเองก็จะหมดไป ตัวอย่างที่เห็นกันทุกวันนี้
ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของไทย ยังมีตำแหน่งสูงขึ้น
เท่าไร ก็ยังทำตัวเป็นนักการเมืองมากขึ้น ในทาง
ตรงกันข้าม คนประเภทไม่หัวนเกรงอิทธิพลของผู้
บังคับบัญชามากจะไม่มีโอกาสได้รับตำแหน่ง แม้แต่
จะเป็นหัวหน้าแผนกก็ไม่มีหวังตั้งแต่ต้นเสียแล้ว

เมื่อเป็นเช่นนั้น การจะคาดหวังเอาความคิดเห็นอย่าง
บริสุทธิ์จากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของ
กรมต่างๆ และจากระดับกระทรวงในกระทรวงศึกษา
ธิการก็ย่อมทำไม่ได้ ฉะนั้นในการประชุมลงมติของ
คณะกรรมการที่จะกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจ
ส่วนมากจะเป็นการตามใจอธิบดีหรือยอมให้ท่านปลัด
กระทรวงเสียเป็นส่วนใหญ่ ผลลัพธ์ที่ออกมาจึงกลายเป็น
เรื่องส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

ถ้าไม่กล่าวถึงความหวังที่จะได้รับประโยชน์จากผู้ใหญ่
เพียงแต่บุญคุณที่ผู้ใหญ่ส่งเสริมมาให้ได้ตำแหน่งหัว
หน้ากองนั้น ก็มากพอที่จะทำให้หัวหน้ากองบางคน
เต็มใจที่นั้งเป็น “หัวสาก” ในที่ประชุม หรือกลายเป็น
“ตัวประกอบ” ให้เกิดมติของที่ประชุมไปเสีย
ทุกเรื่องไปหมด เราจึงหาความคิดเห็นที่บริสุทธิ์ให้
แก่วงการศึกษายาก

ผู้เขียน ได้พยายามยกเอาแก่นของปัญหาที่ขัดขวาง
ความเจริญทางการศึกษา มาให้ผู้อ่านได้เห็น และ
ทั้งหมดนั้นก็ เป็นผลจากระบบราชการ และมีส่วนทำ
ให้เกิดคำว่า “ทรราชย์” ขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ
อย่างที่ได้อธิบายกันอยู่

คราวนี้ผู้เขียนใคร่ขอเสนอความคิดเห็นที่จะเป็น
มาตรการแก้ไขระบบดังกล่าว ให้สมกับชื่อเรื่อง
ที่เขียนนี้ว่า การปฏิรูประบบการศึกษาใน
ประเทศไทย นั่นก็คือเราจะต้องแก้ที่ต้นเหตุ จุด
สำคัญก็คือ ทำอย่างไรจะให้คณะกรรมการให้
ความคิดเห็นได้อย่างเป็นประชาธิปไตย ให้มาก
ที่สุด? ผู้เขียนคิดว่าการจะเป็นประชาธิปไตยได้
มากเท่าไรนั้น จะต้องปลอดออกจากอิทธิพลของ
ประธานในที่ประชุม นั่นคือจะต้องปลอดจาก
อิทธิพลของอธิบดี หรือของปลัดกระทรวงและของ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการนั่นเอง

หลักการก็คือ จะต้องมีการเปลี่ยนระบบการกำหนด
บุคคลที่จะเป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือนประจำกรมเสียใหม่ กล่าวคือจะต้องแต่งตั้ง
เอามาจากหัวหน้ากองของกรมอื่นๆ เสีย ๗ ใน ๑๐ ส่วน
หรือหัวหน้ากองในแต่ละกรมจะต้องไปเป็นกรรมการ
อกพ. กรม ของกรมอื่น ที่ไม่ใช่กรมที่ตัวสังกัด การ
แต่งตั้งคณะกรรมการของแต่ละกรมจะต้องสับเปลี่ยน
หมุนเวียนกันไป ในกรมอื่น ๆ ทุก ๒ ปี ในการ
ประชุมพิจารณานั้น เป็นเรื่องของอธิบดีและเลขา

นุการกรมของกรมนั้น ๆ เป็นผู้เตรียมเสนอที่ประชุม กรรมการทุกคนก็จะใช้ความรู้ และความสามารถให้ความเห็นต่อผู้ประชุมได้โดยบริสุทธิ์ใจ ซึ่งผลการประชุมก็จะเป็นที่น่าเชื่อถือได้มากกว่าการประชุมในแบบปัจจุบันอีกมาก

ส่วนในระดับกระทรวงก็เช่นเดียวกัน อกพ. ประจำกระทรวงควรประกอบไปด้วย กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากอธิบดีของกระทรวงอื่น และอธิบดีจากกรมที่ทำงานสัมพันธ์กับการศึกษาอยู่แล้ว ก็จะเป็นผลดีกับการวางนโยบายการจัดการศึกษาให้กระทรวงศึกษาธิการได้มากยิ่งขึ้น

ในเรื่องกำหนดนโยบายทางการศึกษานั้น ไม่ใช่เรื่องยากเย็นอะไร สิ่งสำคัญที่จะต้องนำมาใช้พิจารณาก็คือ ข้อมูลและความจริงที่จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ขอแต่เพียงให้เสนอตัวเลขที่เป็นจริงเท่านั้น ถ้าฟังข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับอธิบดี ย่อมจะต้องมีความรู้ความสามารถติดตามข่าวสาร และมีความคิดเห็นเป็นของตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาอยู่แล้ว นอกจากนั้นผู้เขียนยังมีความเห็นต่อไปอีกว่า ในการกำหนดแผนงานการศึกษานั้น ไม่จำเป็นจะต้องใช้นักการศึกษา (Educator) เสมอไป ทั้งนี้ผู้เขียนมีความเชื่อว่าผู้สำเร็จการศึกษานั้นได้รับปริญญาแล้ว จะต้องผ่านระบบการศึกษามาแล้วทุกคน

ขอให้ทุกท่านพิจารณาเห็นผลดีจากกรมต่าง ๆ เช่น

กรมอนามัย กรมการส่งเสริมการเกษตร กรมแรงงาน กรมการปกครอง กรมพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมสินค้าออก ฯลฯ มาเป็นกรรมการ อกพ. กระทรวงของกระทรวงศึกษาแล้ว ก็ย่อมจะให้ความคิดเห็นเป็นนโยบายในการผลิตกำลังคน ตลอดจนการฝึกหัดวิชาชีพให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการที่เป็นจริงและจะทำได้ดีกว่าผู้ที่เรียกตัวเองว่าเป็นนักการศึกษา แต่จัดการศึกษาแบบนั่งทางในอยู่อย่างทุกวันนี้

สิ่งสำคัญที่สุดของการจัดวางตัวบุคคลในแบบนี้ก็คือ การปลอดจากอิทธิพลที่จะมาบังคับในเรื่องความคิดเห็น และในที่สุดมติจากที่ประชุมจะเป็นไปเพื่อประเทศชาติมากกว่าเพื่อกระทรวงศึกษาธิการ หากทำได้เช่นนั้น ผู้เขียนก็อยากจะเปิดใจกล่าวว่าตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการนั้น ไม่จำเป็นจะต้องเอาคนเก่าจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือไม่จำเป็นจะต้องเป็นนักการศึกษาก็เป็นรัฐมนตรีได้

การเปลี่ยนระบบราชการตามที่เสนอมานี้ ผู้เขียนเชื่อว่าเป็นผลดีทำให้เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ทั้งยังจะเป็นการป้องกันคอร์รัปชัน ในกระทรวงศึกษาธิการได้อีกด้วย

สุดท้ายนี้ผู้เขียนเห็นจะต้องจบบทความตรงข้อคิดที่ว่า ถึงความเห็นที่เสนอมานี้จะมีเหตุผลน่าเชื่อถืออย่างไรก็ตาม ก็อาจจะคิดตรงที่ว่าผู้มีอำนาจให้เปลี่ยนแปลงนั้น มีความพร้อมที่จะเห็นแก่ส่วนรวมแล้วหรือยัง?

ใหม่ ๆ ในราชการ

การชดใช้เงินสำหรับผู้ไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ

เนื่องจากมีส่วนราชการต่างๆ เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาผ่อนผันการชดใช้เงินตามสัญญา ในกรณีข้าราชการที่ขอลาไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ หรือ ผู้รับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ผิดสัญญามากมาย และเพื่อที่คณะรัฐมนตรีจะได้มีเวลาพิจารณาเรื่องอื่นๆ ที่มีความจำเป็นและรีบด่วนมากขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงลงมติมอบหมายให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดเกี่ยวกับการชดใช้เงินตามสัญญาในกรณีข้าราชการที่ขอลาไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ หรือผู้รับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ผิดสัญญา

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๑๖ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๗)

การจัดซื้อยานพาหนะ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามีมติอนุมัติให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น ต้องใช้รถซึ่งมีคุณลักษณะเฉพาะ ในการใช้งานประเภทใดประเภทหนึ่ง นอกเหนือจากรถยนต์นั่งและรถยนต์บรรทุก ซึ่งไม่มีการผลิตหรือประกอบภายในประเทศไทย และในการประกวดราคา ไม่มีผู้เสนอรถดังกล่าวที่ผลิต หรือ ประกอบใน

ประเทศไทย ช้อรถดังกล่าวนี้ที่ผลิตหรือประกอบจากต่างประเทศได้ ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือ ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๖๓ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๑๗ ด้วย (มติคณะรัฐมนตรีที่ ว่านี้ได้แนลงไว้ในวารสารข้าราชการ ฉบับที่ ๗ เดือน สิงหาคม ๒๕๑๗ แล้ว)

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๑๖ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๑๗)

การสั่งซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงและน้ำมันหล่อลื่นของทางหน่วยราชการและองค์การของรัฐบาล

เดิมคณะรัฐมนตรีมีมติให้หน่วยราชการและองค์การของรัฐบาลสั่งซื้อ น้ำมันเชื้อเพลิงและน้ำมันหล่อลื่นจากองค์การเชื้อเพลิง เว้นแต่ที่ท้องที่ใดไม่มีหน่วยจำหน่ายน้ำมันขององค์การเชื้อเพลิง จึงให้ซื้อจากบริษัทหรือร้านเอกชน โดยปฏิบัติตามระเบียบสำนักคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุฯ

ต่อมาในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๑๗ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นชอบด้วยตามคณะที่ปรึกษาของนายกรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ

กิจเสนอ โดยผ่อนผันให้หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิ์ชื้อน้ำมันจากแหล่งอื่นได้ แต่ทั้งนี้ เฉพาะใน ระยะที่องค์การเชื้อเพลิงขาดแคลนน้ำมัน และไม่สามารถจัดสนองตามความต้องการของหน่วยราชการ และรัฐวิสาหกิจได้ ส่วนกรณีอื่นนอกจากนี้ให้ถือ ปฏิบัติตามมติเดิม

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.๐๒๐๐/ว. ๖๑ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๑๗)

การชำระหนี้ค่าน้ำมันแก่องค์การเชื้อเพลิง

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามติเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๑๗ ให้หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจเร่งรัด ชำระหนี้ค่าน้ำมัน ให้แก่องค์การเชื้อเพลิงภายในเวลา ๓๐ วัน

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. ๐๒๐๒/ว. ๘๐ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๑๗)

การจ่ายเงินค่าติดตั้งประปา

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามติเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๑๗ เห็นชอบด้วยในหลักการเกี่ยวกับเรื่องการ จ่ายเงินค่าติดตั้งประปาตามข้อเสนอของสำนักงานประ มาณ และให้ถือปฏิบัติต่อไป รวม ๒ ข้อคือ

๑. ในกรณีที่หน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจมีงบประมาณอยู่แล้วให้การประปานครหลวง ขอรับเงิน ล่วงหน้าได้ ๑๐๐% และควรให้กำหนดระยะเวลาทำ การติดตั้งให้เป็นที่น่าพอใจ

๒. ถ้าหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ไม่มีงบประมาณตั้งไว้ แต่มีความจำเป็นเร่งด่วน จะต้อง ดำเนินการติดตั้งประปา ให้หน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจนั้น เสนอขออนุมัติจากสำนักงานงบประมาณ เพื่อโอนเปลี่ยนแปลงรายการ งบประมาณรายจ่ายจากหมวดอื่น หรือรายการอื่น ซึ่งมีเงินประจำงวดพอ แก่การโอน และขอรับอนุมัติเงินประจำงวดเพื่อเป็น ค่าติดตั้งประปาก่อน หรือเสนอขอเปลี่ยนแปลงรายจ่ายเพิ่มเติมเพื่อขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ก่อนที่จะให้ การประปานครหลวงดำเนินการติดตั้งประปา

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๘๑ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๑๗)

การจ่ายเงินโบนัสรัฐวิสาหกิจ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามติอนุมัติใน หลักการตามที่กระทรวงการคลังเสนอ เกี่ยวกับเรื่องการจ่ายเงิน โบนัสของรัฐวิสาหกิจ ว่าการคำนวณกำไรสุทธิ สำหรับจัดสรรการจ่ายโบนัสควรคำนวณได้จากกำไร สุทธิของการดำเนินงานตามปกติ ไม่ต้องนำผลกำไร หรือขาดทุนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงค่าเสมอภาค หรือการเปลี่ยนแปลงจากการปล่อยให้ค่าของเงินลอย ตัวระหว่างเงินตราต่างประเทศที่เป็นหนี้กับเงินบาท มารวมคำนวณเป็นกำไรสุทธิในการจัดสรรกำไรเพื่อ จ่ายโบนัส ให้คณะกรรมการ และผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ ตั้งแต่การปิดบัญชีของรัฐวิสาหกิจ ประจำปี ๒๕๑๖ เป็นต้นไป

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. ๐๒๐๒/ว. ๗๑ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๑๗)

การจัดตั้งศูนย์วางแผนและประสานงานฝึกอบรมข้าราชการพลเรือน

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาอนุมัติให้จัดตั้งศูนย์วางแผนและประสานงานฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนขึ้นในกองวิชาการสำนักงาน ก.พ. กับให้ส่วนราชการต่างๆ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ต่อไปด้วย

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. ๐๒๐๐/ว. ๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๑๗)

กระทรวงต่างประเทศออกคำสั่งปิดปากข้าราชการ

กระทรวงต่างประเทศออกคำสั่งห้ามข้าราชการชั้นผู้น้อย ให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์ ผู้ที่ให้สัมภาษณ์ได้โดยเสรีมีรัฐมนตรี และรัฐมนตรีช่วยเท่านั้น ส่วนอธิบดี และหัวหน้ากองจะให้สัมภาษณ์ได้เฉพาะเรื่องที่ได้รับอนุญาต

คำสั่งนี้ก่อให้เกิดปฏิกิริยาในหมู่ข้าราชการกระทรวงนี้ ข้าราชการผู้หนึ่งกล่าวกับ “ประชาธิปไตย” ว่า “คำสั่งเช่นนี้เคยใช้ในยุคเผด็จการไม่น่าเอามาใช้ในสมัยประชาธิปไตยเช่นนี้” และว่าการที่คำสั่งนี้ออกมาเพราะข้าราชการชั้นผู้น้อยรู้อะไรดี ๆ แล้วให้สัมภาษณ์ไปด้วยความรักชาติ แต่อาจไปขัดผลประโยชน์เข้า จึงมีคำสั่งปิดปากเสีย

ข้าราชการผู้หนึ่งกล่าวว่า ทุกคนควรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และความผิดพลาดที่อ้างนั้นผู้ใหญ่หรือผู้น้อยก็ย่อมจะเกิดขึ้นได้พอ ๆ กัน การกำจัดการแสดงความคิดเห็นเช่นนี้ จึงคิดว่าไม่ใช่เรื่องสมควร

เขากล่าวว่าในกระทรวงมีข้าราชการประเภทภาคเทนหลายคน ซึ่งเป็นพวกหัวเก่าที่ชอบนำเอาระเบียบของยุคเผด็จการมาใช้

(หนังสือพิมพ์ “ประชาธิปไตย” ฉบับวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๗)

บัญญัติ ๗ ประการของกรมตำรวจ

อธิบดีกรมตำรวจสั่งปฏิวัติกรมตำรวจครั้งใหญ่โดยการกำหนดนโยบาย ๗ ข้อ ให้ตำรวจทุกคนปฏิบัติตาม หากยังไม่อาจจะปรับตัวได้ในหนึ่งเดือน อาจจะถูกพิจารณาตั้งแต่วินัยไปจนถึงคดีอาญา พร้อมกับผู้บังคับบัญชาทั้งหลายด้วย

คำสั่งดังกล่าว พล.ต.อ. ประจวบ สุนทรากร อธิบดีกรมตำรวจได้ลงนามและส่ง ไปยังหน่วยตำรวจทั้งหลายทั่วประเทศแล้ว กล่าวถึงการกำหนดนโยบายปรับปรุงและควบคุมความประพฤติระเบียบวินัย และการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยให้ถือปฏิบัติทันทีที่ได้รับคำสั่งนี้ ๗ ข้อด้วยกันคือ

- ๑) ให้ตำรวจทุกคนมีหน้าที่รับแจ้งความ สอบสวนคดี บริการประชาชนตามระเบียบแบบแผนและตามตัวบทกฎหมายด้วยความเที่ยงธรรม รวดเร็ว ให้จัดประชาสัมพันธ์ดูแลประชาชนให้รวดเร็ว

๒) หากตำรวจคดีราษฎรให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย ถ้าดำเนินคดีอาญาได้ให้ทำพร้อมกันไปและระบุโทษทางวินัยว่ามีสถานเดียวคือไล่ออก

๓) ให้ผู้บังคับบัญชาสอดส่องการทำงานของตำรวจให้เป็นไปโดยสุจริตธรรม ห้ามแสวงหาผลประโยชน์โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่

๔) ให้จัดรองผู้กำกับออกไปฟังความคิดเห็นและความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อตำรวจในท้องที่แล้วให้รายงานผลโดยตรงต่อกรมตำรวจภายในวันที่ ๓๐ กันยายน

๕) ตำรวจที่ไปราชการท้องที่ห้ามรบกวนกำนันผู้ใหญ่บ้านพ่อค้าประชาชนให้ได้รับความเดือดร้อน

๖) ห้ามตำรวจจัดงานวันเกิดของตนหรือของเมียของลูก ทำบุญขึ้นบ้านใหม่ เลี้ยงส่ง เลี้ยงรับรองหรือเลี้ยงฉลอง เว้นแต่งงานบวช งานแต่งงานงานศพพุดการหรืองานศพผู้สืบสันดานผู้เมียตน

๗) การตรวจราชการของผู้บังคับบัญชา ห้ามตำรวจจ่ายค่าอาหาร ค่ายานพาหนะหรือค่าใช้จ่ายอื่นให้นาย และห้ามผู้บังคับบัญชานิยมนับบริการดังกล่าวรวมทั้งของกำนัลจากตำรวจด้วย

หากมีการฝ่าฝืนคำสั่งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาลงโทษไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด หากผู้บังคับบัญชาละเลย กรมตำรวจจะดำเนินการลงโทษสถานหนักในฐานะปกปิดความผิดให้ลูกน้อง

รายงานข่าวแจ้งว่า พร้อมกับคำสั่งนี้อธิบดีกรมตำรวจได้ตั้งกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อทำการตรวจ

สอบคำสั่งนี้โดยตรงและรายงานให้ทราบ

ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการชุดนี้ ได้แก่ พล.ต.ท. วิฑูรย์ ยะสวัสดิ์ ผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจ (หนังสือพิมพ์ "ประชาชาติ" รายงาน ฉบับวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๑๓)

การจัดตั้งสถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาอนุมัติรับหลักการร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยของ รัฐเสนอ แล้วส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาต่อไป ทั้งนี้ โดยมีเหตุผลเกี่ยวกับการจัดตั้งสถาบันดังกล่าวว่า เพื่อให้การศึกษาและวิจัยทางทันตสภาวะแวดล้อมซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศดำเนินไปด้วยดี

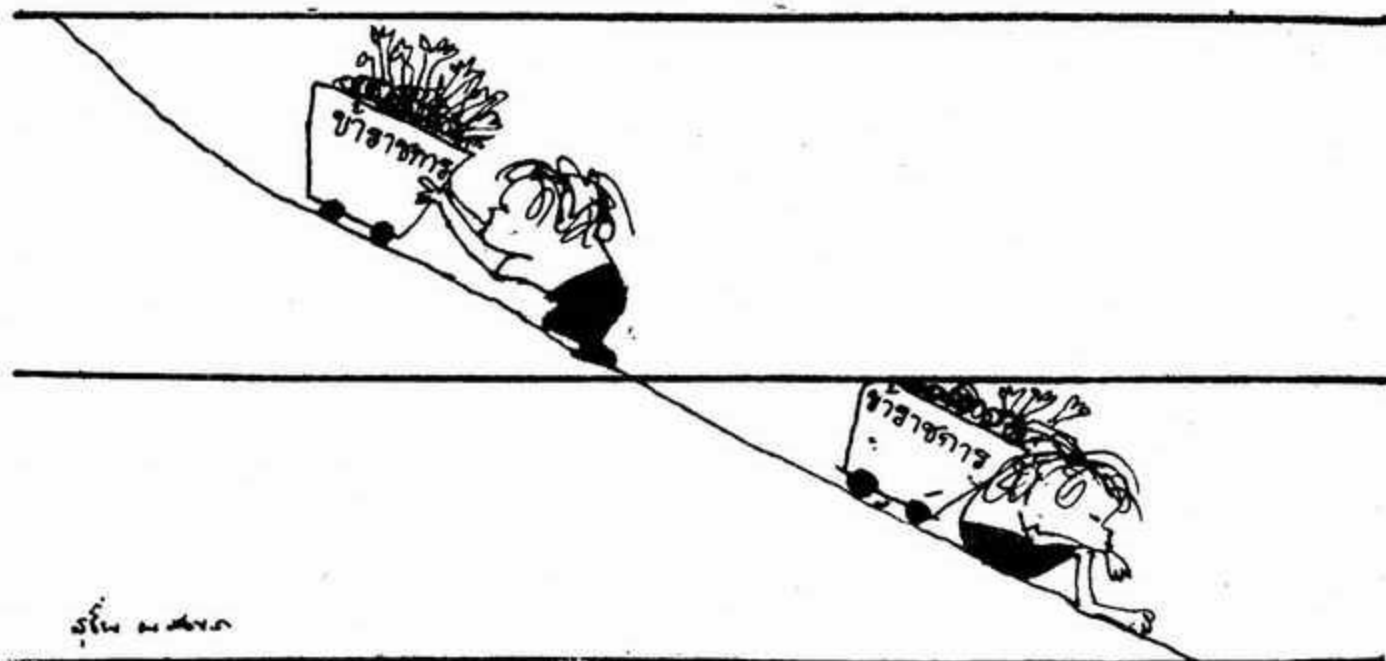
(ข่าวกรมประชาสัมพันธ์: วิทยุสารประจำวัน วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๑๓)

ตั้งคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

คณะรัฐมนตรีมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติประกอบด้วย รองนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข เป็นรองประธานกรรมการ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ดร. เถลิงธำรงนาวาสวัสดิ์) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย (พล.ต.ท. ชุมพล โลหะชาละ) รัฐมนตรี

ช่วยว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม เลขานุการทำเนียบ
นายกรัฐมนตรี เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการและ

ผู้อำนวยการกองกองอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมส่งเสริม
สาธารณสุข เป็นกรรมการและเลขานุการ
(ข่าวทำเนียบรัฐบาล ; วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๓๗)



รายงานเท็จ : นิสัยเลวๆ ที่ควรกำจัดกันเสียที

ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์

โดยปกติการปฏิบัติงานใหญ่ๆ หรืองานสำคัญๆ ของทางราชการนั้น มักจะต้องมีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานกันเป็นระยะๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้รู้สถานะของงานที่แท้จริงว่าได้ดำเนินการไปแล้วมากน้อยเพียงใด ปรากฏผลเป็นประการใด มีปัญหาหรือข้อขัดข้องที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขหรือขจัดบังคับเอาอย่างไรบ้างหรือไม่

การตรวจสอบ ติดตามหรือประเมินผลงานนั้น ส่วนใหญ่ก็มักจะกระทำโดยข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในระดับบริหาร หรือระดับหัวหน้าส่วนราชการเช่น อธิบดี ปลัดกระทรวง หรือรัฐมนตรีเป็นต้น ส่วนผู้มีหน้าที่จะต้องรายงานชี้แจงผลงานนั้น ก็คือ ตัวข้าราชการระดับหัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าโครงการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้นๆ โดยตรงนั่นเอง

ข้อสรุปที่อธิบดี ปลัดกระทรวง หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดมักจะได้ฟังเป็นประจำในการไปตรวจสอบ หรือประเมินผลงานนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันเกือบจะทุกหน่วยงานและจะเป็นข้อสรุปใน

ด้านบวกแทบทั้งสิ้น

ผู้มีหน้าที่รายงานหรือชี้แจงมักสรุปว่า “งานได้ดำเนินการมาด้วยดี ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่มีปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานแต่ประการใด ปัญหาที่หากจะมีอยู่บ้างก็คือหน่วยงานนี้ยังขาดงบประมาณ และกำลังคนซึ่งถ้าหากจะกรุณาให้เงินเพิ่มและให้คนเพิ่มมาแล้ว งานนี้ก็สำเร็จได้ตามกำหนด หรือก่อนกำหนดเวลาที่วางไว้” ทุกทีไป

แต่ถ้าเป็นกรณีที่ปรากฏชัดแจ้งว่างานไม่ได้เป็นไปตามแผน หรือเป้าหมายก็จะพยายามหาทางชี้แจงว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ไม่ใช่ความบกพร่องของเจ้าหน้าที่ เป็นปัญหาที่สามารถจะแก้

ไขให้ลุล่วงไปได้ด้วยเวลาอันรวดเร็ว โดยจะจบคำสรุปเหมือนกับกรณีแรกว่า “ถ้าหากจะกรุณาให้เงินงบประมาณและอัตราค่าจ้างคนเพิ่มมาบ้างแล้ว ก็จะทำให้ปัญหาดังกล่าวหมดไป งานนี้ก็จะสำเร็จได้ตามกำหนดหรืออาจจะก่อนกำหนดเวลาที่วางไว้ก็ได้”

น้อยเหลือเกินที่จะมีการพูดหรือปรึกษาหารือกันถึงปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม และอย่างตรงไปตรงมาเพื่อหาทางแก้ไขหรือสนับสนุนให้งานนั้นเดินไปสู่จุดหมายปลายทางด้วยความรวดเร็วและประหยัด

ทางฝ่ายท่านผู้ใหญ่ที่ไปตรวจงานก็มักจะชื่นชมยินดีกับรายงานดังกล่าว โดยไม่คิดจะซักถามรายละเอียด เพราะอันที่จริงบางครั้งท่านเองก็ไม่ค่อยจะรู้เหมือนกัน

พฤติกรรมถ้อยทีถ้อยเหลวกันนี้ ได้ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมาจนแทบจะเรียกได้ว่า เป็นประเพณีของการรายงานผลการปฏิบัติราชการทีเดียว ซึ่งผลที่ปรากฏอยู่ทุกวันนี้ก็คือ ประสิทธิภาพที่มีแต่ตรงกับทฤษฎี และผลงานของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ยังคงย่ำเท้าอยู่กับที่บ้าง หรือเดินหน้าถอยหลังได้เหมือนคนเมาเหล้าบ้าง ทั้ง ๆ ที่ส่วนราชการทุกแห่งมีขนาดใหญ่โตขึ้นทุกวัน ทั้งนี้ เพราะหัวหน้าส่วนราชการเหล่านั้นมุ่งอยู่แต่เพียงการ “ของบประมาณและอัตราค่าจ้างคนเพิ่ม” เพื่อสนับสนุนหรือแก้ปัญหของโครงการต่าง ๆ ตามรายงานที่ได้รับมาเท่านั้น

สาเหตุของการยึดถือแนวปฏิบัติในการรายงานผลงานดังที่ได้กล่าวข้างต้น พอจะสันนิษฐานได้หลายประการด้วยกัน เป็นต้นว่า

๑. **ไม่รับปัญหา** กล่าวคือ ผู้รายงานไม่รู้จริง ๆ ว่า มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้างในการทำงาน เพราะไม่เคยหยุดพิจารณาทบทวนแผนงาน หรือผลงานที่ทำเลย เมื่อรับงานมาแล้วก็หมั่นหน้าก้มตาทำไปเรื่อย ๆ มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นก็แก้เอาเฉพาะหน้าให้พ้นไปทีละ ไม่เคยใส่ใจจำว่าเป็นปัญหาด้านใด เมื่อถึงคราวจะต้องสรุปผลงาน ปัญหาที่พอจะนึกออกจึงมักเป็นปัญหาเบสิค ได้แก่ “คนและเงิน” ซึ่งแน่ละ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการทำงาน ยิ่งมีมากเท่าไรยิ่งดี

๒. **ไม่ยอมรับความจริง** มองโลกในแง่ดีอยู่เสมอ เป็นคนที่มีสุขภาพจิตดีเยี่ยมอยู่ตลอดเวลา ไม่เคยเคืองร้อนใจหรือคิดถึงปัญหาในการทำงาน ถึงจะมีก็ไม่ยอมรับว่าเป็นปัญหา เห็นเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่ใช่ปัญหา จึงไม่เคยคิดแก้ คิดเสียว่าเวลาจะช่วยให้เรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคลี่คลายไปในทางที่ดีเอง เรื่องอะไร ๆ ก็เป็น “เรื่องเล็ก” ไปหมด

๓. **ไม่อยากให้ผู้ใหญ่กังวลใจ** พวกนี้เป็นพวกรักนาย เคารพนาย กลัวนายจะเป็นกังวลไม่เข้าเรื่อง เห็นว่านายมีภาระในการต้องแก้ปัญห่อื่น ๆ อยู่มากมายแล้ว การเอาปัญหาของตนรายงานไป เท่ากับเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ายที่น่าสงสาร สู้เก็บเอาไว้แก้ไขเองดีกว่า ไม่เหลือบ่ากว่าแรงอะไร ปัญหาหน่วยงาน

ของคนแท้ ๆ ต้องแก้ไขเองจึงจะถูก ให้นายสบายใจ
ดีกว่า

๔. **กลัวจะถูกมองว่าเป็นคนไม่มีความสามารถ** พวกนี้
เป็นพวกที่รู้ปัญหาแต่เกรงว่า ถ้ารายงานให้ทราบแล้ว
ผู้ใหญ่อาจคิดว่าตนไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่
ได้รับมอบหมายดีพอ จึงปล่อยให้มีปัญหาเกิดขึ้นได้
ทั้ง ๆ ที่ปัญหานั้น อาจเกิดจากสภาวะแวดล้อม
ภายนอกหน่วยงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยง ได้ซึ่งมิใช่
ความผิดของตนก็ตาม

๕. **ปกป้องข้อบกพร่องของตน** พวกนี้คล้ายคลึงกับ
พวกที่ ๔ ข้างต้น ต่างกันแต่ว่าเป็นผู้ที่มีความ
บกพร่องในตำแหน่งหน้าที่การงานจนก่อให้เกิดปัญ-
หาขึ้น เช่น ปล่อยปละละเลย ไม่ควบคุมเจ้าหน้าที่
หรือคนงานในความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานตาม
กำหนด หรือประพฤติดินเสียหยา และเป็นที่เหตุให้
เกิดความแตกแยก กระด้างกระเดื่องในหน่วยงาน
ขึ้น เป็นต้น กรณีเช่นนี้ ถ้ารายงานตามความเป็น
จริงก็เท่ากับการฟ้อง หรือประจานข้อบกพร่องของ
ตนเอง ซึ่งไม่มีใครยอมกระทำให้เป็นอันขาด

อย่างไรก็ตาม สาเหตุต่าง ๆ ตามข้อสันนิษฐานข้าง
ต้น เป็นสาเหตุที่สืบเนื่องมาจากพฤติกรรมของเจ้า
หน้าที่เป็นผู้รายงานข้อเท็จจริงเพียงด้านเดียวเท่า-
นั้น

ถ้าจะพิจารณากันให้ละเอียดครบถ้วนจริง ๆ แล้วจะ
เห็นว่าสาเหตุนี้ อาจสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้

บริหารหรือผู้มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ประเมินผล
งานด้วยก็ได้ อาทิ เช่น

ประการแรกทีเดียว ผู้ใหญ่ของเรามักเป็นผู้ที่ถูก
หลอกให้เชื่อได้ง่าย เพราะท่านเป็นคนมีเมตตากรุณา
รักใคร่เอ็นดูและเชื่อลูกน้องของท่านเป็นทุนอยู่อย่าง
แน่นแฟ้น จะซักถามก็กลัวลูกน้องจะโกรธเคืองว่า
ท่านไม่ไว้วางใจ ไม่รักจริง

ประการที่สอง ไม่รู้ว่าจะถามอะไร หรือซักถาม
ในแง่ไหน เพราะถามไม่เป็นและไม่ได้ศึกษารายละ-
เอียดและข้อเท็จจริง หรือสลับรับฟังปัญหาจาก
แหล่งอื่น ๆ มาก่อน จะถามก็กลัวจะเขยตี้ยาก
จะเห็นว่าไม่มีภูมิ ถามปัญหาอะไรไม่เข้าเรื่องเป็นต้น

ประการที่สาม ไม่ได้ให้เวลาอย่างเพียงพอในการ
ตรวจสอบ หรือประเมินผลงานเพราะผู้ใหญ่ในวง
ราชการส่วนมากมักมีความเข้าใจว่าตนมีภาระหน้าที่
ต้องทำมากมายเหลือเกินการให้เวลาในการตรวจสอบ
และประเมินผลงานมากไป จะทำให้เกิดกระทบกระ-
เทือนต่องานอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ ส่วน
ใหญ่จึงนิยมที่จะใช้วิธีฟังจากรายงานสรุป เอกสาร
ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่จัดเตรียมขึ้น และเสนอมาก่อน
หน้านั้นก็ไม่เคยอ่าน เพราะ “ไม่มีเวลา”

ด้วยเหตุนี้ กระบวนการโกหกซึ่งหน้า หรือ “ราย-
งานเท็จ” จึงได้จรัสยัณมาโดยตลอด

ถ้าการรายงานนั้นเป็นการรายงานผลการปฏิบัติ
งานปลื้วย่อยภายในของส่วนราชการก็อาจจะไม่มี
ปัญหามากนัก แต่ความเคยชินต่อวิธีการปฏิบัติที่ใช้

กันอยู่ในทุกส่วนราชการได้ทำให้วิธีการรายงานเท็จ
ดังกล่าวแพร่หลายไปทั่ว ยิ่งถ้าเป็นรายงานที่ต้อง
แสดงสถิติตัวเลขต่างๆ ด้วยแล้วรายงานนั้นก็แทบจะ
เชื่อไม่ได้เอาเสียเลย เพราะยากแก่การพิสูจน์หรือ
ตรวจสอบย้อนไปหาแหล่งที่มาของข้อมูลนั้นอย่าง
หนึ่ง และผู้ทำรายงานมักมีวิธีการในการแสดงตัว
เลขสถิติที่แหวกแนวต่างจากหลักวิชาสถิติที่แท้จริง
อีกอย่างหนึ่ง

ยิ่งกว่านั้น ถ้าเป็นรายงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์
ที่เป็นตัวเงินแล้วละก็รายงานนั้นมักจะเป็นรายงาน
เท็จที่แนบเนียนน่าเชื่อถือเป็นที่สุด เช่นรายงานการ
ประเมินราคาที่ดินที่ถูกเวนคืน หรือรายงานการตรวจ
รับสิ่งปลูกสร้างต่างๆ เป็นต้น

ดูเหมือนว่าพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมโดยทั่วๆ
ไป ของระบบราชการต่างก็ได้มีส่วนส่งเสริมและ
สนับสนุนให้มีการรายงานที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง
มาโดยตลอด ซึ่งบางครั้งผู้รายงานหรือผู้รับรายงาน
ก็รู้เหมือนกันว่ารายละเอียดของรายงานนั้นไม่ตรงกับ
ความเป็นจริงแต่ก็ไม่ได้คิดจะแก้ไข หรือกันกว่าหา
ข้อเท็จจริงให้ได้ว่ามีอยู่อย่างใดกันแน่ คงปล่อยไป
ตามเรื่องซึ่งเท่ากับเป็นการสมยอมกันไปโดยปริยาย

ถ้าหากว่าพฤติกรรมดังกล่าวนี้ยังคงมีอยู่ต่อไปโดยไม่
ได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องแล้ว เชื่อเหลือ
เกินว่าความหวังที่จะปรับปรุงระบบงานต่างๆ ในราช
การย่อมไม่มีทางที่จะสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

และเป้าหมายที่แท้จริงไปได้เลย

หนทางขั้นต้นของความพยายามที่จะกำจัดนิสัยเลวๆ
ในเรื่องนี้ให้ลดน้อยลงหรือให้หมดไปจากระบบราช
การของเรานั้นต้องเริ่มที่ “ผู้ใหญ่” หรือผู้รับฟังราย
งานก่อน โดยท่านจะต้องฝึกตัวเองให้เป็น “คนช่าง
ถาม” มากขึ้น อย่าเชื่ออะไรโดยไม่ได้พิจารณา
ให้ถี่เสียก่อนรู้จักตั้งปัญหาที่จะหาความกระจ่างจาก
รายงานที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง และรู้จักใช้ความสัง
เกตในการหาข้อสงสัยหรือข้อที่ขัดแย้งกันเอง หรือ
ขัดแย้งกับความเป็นจริงที่ปรากฏอยู่ในรายงาน

การที่จะสามารถปฏิบัติดังกล่าวได้นั้น จำเป็นอยู่เอง
ที่ผู้รับรายงานจะต้องศึกษารายละเอียดของเรื่องที่จะ
รายงานนั้นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เป็นการหา
ความรู้ไว้ล่วงหน้า ซึ่งอาจศึกษาจากเอกสารรายงาน
ที่ได้เตรียมไว้ล่วงหน้า หรือแม้แต่จากสภาพแวดล้อม
กรณีต่างๆ เป็นต้น

ถ้าทำได้ดังนี้ โอกาสที่จะ “ถูกหลอก” หรือ “ถูกต้ม”
ด้วยรายงานเท็จก็ย่อมจะลดลงและจะเป็นการสร้าง
ความระมัดระวังให้กับผู้รายงานที่คิดจะเอาตัวรอด
จากปัญหาเฉพาะหน้าเป็นครั้งคราวด้วยการรายงาน
แบบ “พล่อยๆ” หรือแบบ “ยกเมฆ” ให้ต้องชวน
ขวยที่จะพูดกันถึงความจริงเพราะไม่อาจจะหลีกเลี่ยง
ได้พ้นอีกด้วย

ถ้าได้โปรดจำไว้แต่เพียงว่า “ผู้ที่ไม่มีความรู้ หรือรู้ไม่
จริงเท่านั้นที่จะถูกหลอกได้ง่ายกว่าผู้ที่มีความรู้”.

ท้ายเล่ม

ด้วยเจตนาจ้างอันบริสุทธิ์ เรามีข้อคิดเห็นว่าการบริหารราชการตามระบอบประชาธิปไตยยุคใหม่ที่ใกล้จะมาถึงนี้ ควรมีพื้นฐานที่มั่นคง เป็นระบบ และพอเชื่อได้ว่า จะสามารถบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างแน่แท้ แต่ช่วงเวลาที่ผ่านมาก็ได้ พิสูจน์ให้เห็นว่าระบบราชการยังมีปัญหาอีกนานัปการ ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขอย่าง ชะนาคใหญ่เสียก่อน

การปฏิรูประบบราชการจึงควรถือเป็นนโยบายสำคัญ ของพรรคการเมืองที่จัดตั้งเพื่อ บริหารประเทศในระยะต่อไป ซึ่งแนวความคิดของพรรคการเมืองใด ๆ เกี่ยวกับเรื่อง นี้ไม่ ว่าจะมองความสำคัญด้านใดหรือแตกต่างกันอย่างไร ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความ จำเป็นในการปฏิรูประบบราชการได้ทั้งสิ้น

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายได้มีโอกาสรับรู้แนวคิดในการปฏิรูประบบราชการ และเตรียมใจไว้สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในภายหน้า วารสารข้าราชการจึง ขอทราบแนวนโยบายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการของพรรคการเมือง เท่าที่เปิดเผยอยู่ในเวลานี้ อาทิเช่น พรรคประชาธิปัตย์ พรรคพลังใหม่ พรรคกิจสังคม พรรคแนวร่วมสังคมนิยม พรรคเสรีราษฎร์ และพรรคสังคมนิยม ชาติไทย เพื่อให้ท่านผู้อ่านได้เปรียบเทียบนโยบายของพรรคต่าง ๆ ซึ่งได้เริ่มนำเสนอ ในวารสารข้าราชการฉบับประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๑๗ แล้ว และเชื่อว่าคงมีโอกาส ได้เสนอนโยบายการปฏิรูประบบราชการของพรรคอื่น ๆ อีกในวารสารฉบับต่อ ๆ ไป เท่าที่พรรคการเมืองต่าง ๆ ยินดีจะเปิดเผย ซึ่งฉบับประจำเดือนกันยายน ๒๕๑๗ นี้ ก็เป็นนโยบายของพรรคกิจสังคม เข้าใจว่าคงผ่านสายตาท่านมาแล้ว ทั้งนี้ ขอเรียน ด้วยความจริงใจว่า เรามีได้มีเจตนาจะให้การสนับสนุนแนวความคิดของพรรคการเมืองใดเป็นพิเศษ นอกเหนือจากความมุ่งหมายเพื่อสะท้อนภาพของระบบราชการให้ ให้ชัดเจนและเป็นธรรมมากที่สุด

ระบบราชการเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทั้งประเทศข้อคิดเห็นใน การปฏิรูประบบราชการจึงไม่ควรผูกขาดอยู่ที่บุคคลกลุ่มใดมิใช่ หรือ ?

