

วารสารข้าราชการ

ฉบับที่ ๑๕

๑๕

ฉบับที่ ๕

๕

ตุลาคม

๒๕๑๓



ทัศนะและปัญหาหมอกอกของบุคคล
พระเดชพระคุณของการเจ้าหน้าที่
ลุ่มภาชนายกสมาคมผู้บริหารงานบุคคล
งานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ



โลกทัศน์ของบุคลากร

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๑๗

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	๒
หน้าที่และบทบาทของหน่วยงานบริหารบุคคล	๖
โลกทัศน์ของบุคลากร	๑๓
สัมภาษณ์นายกสมาคมข้าราชการบริหารบุคคล	๑๖
ทัศนะและปัญหาหนักอกของบุคลากร	๒๐
ภาพพจน์ของบุคลากร	๒๖
งานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ	๓๑
ใหม่ๆ ในราชการ	๓๔
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๔๐
จดหมายเปิดผนึก	๖๑
พระเดชพระคุณของการเจ้าหน้าที่	๖๕
ใครว่าชื่อไม่สำคัญ	๗๕
การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานบริหารพัสดุ	๘๓

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการบริหารราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

ท่านสมาชิกที่สนใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาขัดข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการวารสาร" นี้

จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท

สมาชิก ปีละ ๔๕ บาท รวมค่าส่ง

บอกรับที่ผู้จัดการวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ถนนพหลโยธิน

โทร. ๔๑๕๕๕๕ หรือ ๔๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔

ที่ปรึกษา

พันเอก จินดา	ณ สงขลา
นายประวิทย์	ณ นคร
นายโสรัจ	สุจริตกุล

บรรณาธิการ

ดร. อาทิตย์	อุไรรัตน์
-------------	-----------

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายจรูญพงษ์	สวายนวิโรจน์
นายสุธี	สุทธิสมบรรณ

กองบรรณาธิการ

นายวรเทพ	สวัสดิ์
นายเกียรติสัมพันธ์	กลิ่นสุวรรณ
นายอดุล	จันทร์ศักดิ์
นายเฉลิม	ศรีผดุง
นายสิมา	สีมานันท์
นายณรงค์	นฤการ

ผู้จัดการ

เรือเอก ผจง	กัมตเฉลิม
-------------	-----------

ผู้ช่วยผู้จัดการ

นายสมพงษ์	ทวีมล
ม.ร.ว. ชัยวัช	ศรีวัช
นายจรูญพงษ์	สวายนวิโรจน์

ศิลปกรรม

นายสุชีพ	ณ สงขลา
----------	---------



บทบรรณาธิการ

เรื่องทกล่าวขวัญถึงกันอย่างหนาหูในหมู่ข้าราชการพลเรือนระยะนี้ นอกเหนือไปจากการเดินขบวนตามเรียกร้องสิทธิในรัฐธรรมนูญ เห็นจะได้แก่เรื่องทคณะรัฐมนตรีมีมติให้เลิกชั้นจัตวา ตริ โท เอก และพิเศษ ข ๕๘๔ ทงนักเนื่องมาจากการ ทคณะรัฐมนตรี รับหลักการร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ท ก.พ. ได้รับร่ำประทานเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

รายงานข่าวการประชุมของคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าวจึงเป็นที่สนใจกันอย่างมาก ประมวลดูแล้วรู้สึก ว่าที่เบบนี้ห่วงกันอย่างยิ่งก็ถือว่า ถ้าเลิกชั้นแล้วจะแต่งเครื่องแบบกันอย่างไร ขัดบึงจะเอาไปไว้ไหน และเหรียญตราสายสะพายทุดสำหรับสร้างสมทำความดีความชอบจนได้รับการเลือกเพ็นว่าดีเด่นเป็นทประจักษ์ (ไม่ใช้ได้กันคราวละมาก ๆ อย่างที่เข้าใจกัน) และได้รับพระราชทานมาเป็นการเฉพาะเจาะจงนั้นจะติดเสื้อตัวไหนกันละ แต่หลายเสียงก็อนุโมทนาว่าเลิกชั้นก็ดีเหมือนกัน จะได้เลิกกีดกันแบ่งชนวรรณะกันเสียที่ ข้าราชการจะได้ไม่เป็นเจ้าขุนมูลนายกันอย่างที่เป็นอยู่บ้างทว่า ก.พ. คงจะไม่ม้งานทำจึงได้คิดหาอะไรขึ้นมาเล่นใหม่ ๆ

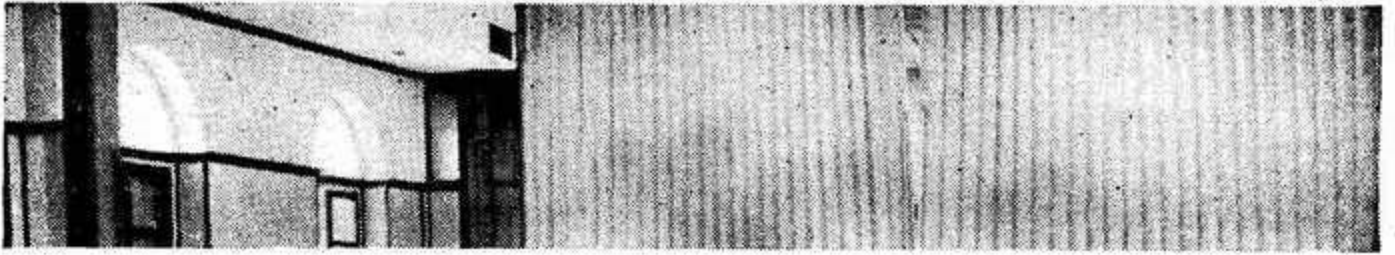
ก็แล้วแต่จะว่ากันไป เลอะเทอะเปื้อนเปื้อนเหมือนกัน

ประชาธิปไตยทุกวันนี้ ประเด็นทน่าให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งน่าจะเป็นประเด็นทว่า คณะรัฐมนตรีรับหลักการนั้น รับหลักการอะไร

หลักการสำคัญ ๆ ของร่างกฎหมายใหม่ทเสนออันอน ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณานมดง

๑. แยกข้าราชการ การเมือง กับข้าราชการประจำ ออกจากกัน โดยให้มีกฎหมายว่าด้วยข้าราชการ การเมืองอีกฉบับหนึ่งต่างหาก แยกออกไปจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ห้ามมิให้ข้าราชการประจำดำรงตำแหน่งการเมืองในขณะเดียวกัน และให้ ปลัดกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดทจะให้คุณให้โทษ ข้าราชการประจำได้ ส่วนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคงให้ม้งอำนาจให้คุณให้โทษได้เฉพาะแก่ปลัดกระทรวงเท่านั้น แต่สำหรับการแต่งตั้งอธิบดี ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมีส่วนร่วมกับปลัดกระทรวงพิจารณา โดยให้ ปลัด กระทรวง เสนอข้อต่อ รัฐมนตรี ว่าการ กระทรวง ส่วนการลงโทษอธิบดี ถ้าปลัดกระทรวงไม่ลงโทษก็ให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงลงโทษได้เหตุผลก็ค

ปัจจุบันข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ ต่างก็ เป็นข้าราชการพลเรือนอยู่ภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน



บางครั้งข้าราชการประจำได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการการเมืองด้วย โดยยังเป็นข้าราชการประจำ อยู่ ทำให้เกิดความสับสนในฐานะ หน้าที่ และการปกครองบังคับบัญชา ไม่สามารถแยกงานนโยบายซึ่งเป็นงานทางการเมือง กับงานบริหาร ซึ่งเป็นงานประจำ ให้ถูกต้องตามหลักการ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพทั้ง ๒ ฝ่ายได้ งานประจำซึ่งควรจะดำเนินต่อเนื่องกันไป ก็ต้องมาขงกันมากระยะเมื่อเปลี่ยนรัฐบาล อีกทั้งแบบ ทางใหม่ขอครหาได้ว่าข้าราชการประจำไม่ได้รับการคุ้มครองความเป็นกลางในทางการเมืองตามสมควร จึงควรที่จะแยกข้าราชการการเมือง กับข้าราชการประจำ ออกจากกัน เพื่อส่งเสริมฐานะของข้าราชการประจำให้มีความมั่นคง และมีสมรรถภาพยิ่งขึ้น โดยให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ของข้าราชการประจำ มีอำนาจสั่งการและควบคุมการบริหารงานทั้งกระทรวงได้เต็มที่ ส่วนที่จะให้ข้าราชการประจำบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลประการใดนั้น รัฐมนตรีเจ้าสังกัดชอบที่จะสั่งการให้ปลัดกระทรวง ซึ่งเป็นหัวหน้า ข้าราชการประจำรับไปดำเนินการตามนั้น ได้ถ้ารัฐมนตรีเจ้าสังกัดเห็นว่าการบริหารงานประจำไม่ดีหรือไม่เป็นทีพอใจ ก็ชอบที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดจะว่ากล่าวหรือลงโทษปลัดกระทรวง ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงแต่

ผู้เดียว ไม่ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดมาสั่งการข้ามไปยัง ข้าราชการประจำระดับดัดลงไป อันจะเป็นทางให้ ปลัดกระทรวงไม่สามารถควบคุมและอำนวยความสะดวกการบริหารงานทั้งกระทรวงให้สมกับความสามารถได้ เว้นแต่สำหรับอธิบดี ซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญเสมือนหัวหน้าของงานของการบริหารงานแต่ละกรมของกระทรวงด้วย จึงจะ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมีส่วนร่วมกับการปลัดกระทรวง ในการแต่งตั้งและลงโทษอธิบดีด้วย

๒. เลิกชั้นประจำตัวข้าราชการ และให้มียศของตำแหน่งเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลแทน โดยมีเหตุผลว่า

๒.๑ การที่ข้าราชการพลเรือนมีชั้นประจำตัวนั้น ไม่เหมาะสมกับการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะจะทำให้มีฐานะแตกต่างกับประชาชนและเข้าถึงประชาชนได้ยาก จึงควรเลิกชั้นประจำตัวข้าราชการเสีย

๒.๒ ชั้นประจำตัวข้าราชการเป็นที่มาของความไม่เป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนตามชั้นของตัวข้าราชการ จึงปรากฏว่าผู้ดำรงตำแหน่งอย่างเดียวกัน อาจได้รับเงินเดือนต่างระดับกันไม่เป็นไปตามหลัก “งานเท่ากันเงินเท่ากัน” จึงควรเลิกชั้นประจำตัวข้าราชการ เปลี่ยนวิธีกำหนดเงิน

เดือนเป็นกำหนดตามตำแหน่งเพื่อใช้ในการบริหารงาน
บุคคลแทนชั้นของข้าราชการ พร้อมทั้งกำหนดวิธีการ
บรรจุและเงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้งของตำแหน่งต่าง ๆ
ไว้ทุกตำแหน่งอีกด้วย เป็นการนำระบบจำแนกตำแหน่ง
มาใช้แทนระบบชั้นยศ

๒.๓ ในต่างประเทศทั่วไป (ยกเว้นประเทศลาว)
ไม่ได้จัดให้มีชั้นประจำตัวข้าราชการ ข้าราชการประ
เภทอื่นของไทยเราที่เลิกใช้กันไปแล้วก็มี เช่น ข้าราชการ
การตุลาการ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการรัฐสภา
 เป็นต้น จึงควรเลิกชั้นข้าราชการพลเรือนให้เหมือน
กันด้วย

๓. เพิ่มหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ
พลเรือน โดยให้อุทธรณ์ได้เมื่อถูกสั่งให้ออกจาก
ราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๔๕๗ เปิดโอกาสให้ข้าราชการที่ต้องออกจากรา
การอุทธรณ์ได้เฉพาะในกรณีที่ถูกลงโทษไล่ออก ปลด
ออก หรือให้ออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัย
อย่างร้ายแรงเท่านั้น ส่วนกรณีให้ออกจากราชการที่
ไม่ใช่เป็นการลงโทษ ฐานผิดวินัย เช่น กรณีให้
ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมองในเรื่อง
ต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หย่อนความสามารถ
ประพฤติดน ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ



หรือบกพร่องในหน้าที่ อุทธรณ์ไม่ได้ แต่ข้าราชการ
ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการ ในกรณีเช่นนี้ก็อาจไม่ได้
รับความเป็นธรรมได้เช่นเดียวกับผู้ถูกลงโทษไล่
ปลดออก หรือให้ออก จึงควรให้อุทธรณ์ได้เช่น
เดียวกัน

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการปก-
ครองบังคับบัญชาโดยเด็ดขาดตามลำดับชั้นตอนโดยไม่
ให้มีอำนาจซ้อนอำนาจกัน ยกเว้นในบางกรณี

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น มีความรับผิดชอบ
และใช้อำนาจของตนตามเต็มที่แล้ว โดยไม่มีความ
รับผิดชอบนั้นตามลำดับไปให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
ทั้งในเรื่องแต่งตั้ง โยกย้าย และลงโทษ แต่ทั้งนี้ต้อง
ยกเว้นสำหรับกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจจำกัดภายใน

ขอบเขตส่วนราชการของตน เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด
มีอำนาจภายในจังหวัด แต่การแต่งตั้ง โยกย้าย และการ
เลื่อนเงินเดือนต้องทำร่วมกับทั้งกรม มิใช่เฉพาะจังหวัด
กรณีเช่นนี้ก็ควรให้คงเป็นอำนาจซ้อนอำนาจอยู่ตามเดิม
คือผู้ว่าราชการจังหวัดก็สั่งได้ อธิบดีเจ้าสังกัดก็สั่งได้
และในทำนองเดียวกัน นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้า
รัฐบาล ซึ่งมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการในทุกกระ-
ทรวงกรมวงกรมตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารรา-
ชการแผ่นดิน ก็ต้องให้มีอำนาจสั่งการซ้อนอำนาจของ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นได้ด้วย เพื่อแก้ปัญหาใน
ทางบริหารที่อาจมีชนวนเป็นส่วนรวม เช่น ข้าราชการ
หลายกระทรวงทำผิดร่วมกัน ซึ่งจะต้องตั้งกรรมการ ชน
สอบสวนร่วมกัน เป็นต้น

แต่ในการพิจารณาของ กรม. ได้ทราบว่าหลักการหลายเรื่องซึ่งยังมีข้อคิดเห็นเป็นอย่างอื่นยังคง
กันไม่ได้ เท่าที่วิเคราะห์ดูก็เห็นจะไม่พ้นทัศนคติและความเคยชินของ แต่ละบุคคลที่มองกันคนละแ-
ละมุมนั่นเอง

ทั้งๆ ที่ยังตกลงกันในหลักการไม่ได้ แต่ กรม. ก็ได้ลงมติรับหลักการ ไปแล้วและส่งให้คณะกรรมการ
กฤษฎีกาพิจารณาต่อไป

จึงสงสัยไม่ได้ว่าหลักการที่รับไปนั้นหลักการอะไรกัน คิดไปคิดมากก็เห็นจะไม่พ้นตั้งร้องเพลง
ไปกลั่นนั่นเอง

หน้าที่และบทบาทของ หน่วยงานบริหารบุคคล

หน่วยบริหารงานบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือน รู้จักกัน
ในรูปของกองการเจ้าหน้าที่ แผนกการเจ้าหน้าที่ หรือ
บางส่วนราชการใช้ชื่อแตกต่างออกไป เช่นกองอัตรา
กำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ กองฝึกอบรม และแผนก
บรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ยังไม่ปรากฏว่ามีความเข้าใจ
ร่วมกันอย่างแท้จริงถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
และบทบาทของงานการเจ้าหน้าที่ดังกล่าว ทั้งนี้ เนื่อง
จากงานบริหารบุคคลนั้นแม้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด
ต่อผลิตผลหรือประสิทธิภาพของงาน แต่เป็นศาสตร์ซึ่ง
ยังไม่เป็นที่คุ้นเคย ประกอบกับงานบริหารบุคคลได้
ขยายขอบเขตออกไปกว้างขวาง คลุมถึงผลการค้นคว้า
วิจัยใหม่ ๆ เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับคนในสภาพการทำ
งานยิ่งขึ้น ซึ่งในทางปฏิบัติไม่สามารถปรับให้ทันกับ
วิวัฒนาการทางวิชาการได้ เพราะมีระเบียบแบบแผน
ตลอดจนทัศนคติที่อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอไป การ
บริหารงานบุคคลในทางปฏิบัติ จึงแตกต่างกันไปในแต่ละ
ส่วนราชการ บางแห่งหน่วยบริหารงานบุคคลมี

ความรับผิดชอบสูง ได้รับมอบอำนาจและความไว้วาง
ใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มภาคภูมิ แต่อีกหลายแห่ง
ปฏิบัติงานตามคำสั่งเท่านั้น ความสำคัญของหน่วยงาน
บุคคลในราชการพลเรือนโดยส่วนรวมยังไม่เป็นที่ยอมรับ
เท่าที่ควร โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับธุรกิจอุตสาหกรรม
แล้วจะเห็นว่าแนวโน้มที่ต่างกันมาก ในธุรกิจเอกชน
ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญยิ่ง ผู้รับผิดชอบ
ในงานนี้จะมีฐานะเป็นรองผู้จัดการ หรือ ผู้อำนวยการ
ฝ่ายใหญ่ฝ่ายหนึ่ง ขอบเขตของงานก็แตกต่างกัน
อย่างเห็นได้ชัดแม้จะอ้างว่าธุรกิจเอกชนมุ่งในผลกำไร
เป็นเกณฑ์ แต่ทั้งราชการพลเรือนและธุรกิจต่างก็ต้อง
การผลิตผลและประสิทธิภาพของงานเป็นหลักเช่นเดียวกัน
ดังนั้น จึงควรที่จะได้วางขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
ตลอดจนวิธีการบริหารบุคคลให้เป็นที่ยอมรับ
ร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปส่งเสริมปรับปรุง
ใช้ต่อไป

หน้าที่ของหน่วยงานบริหารบุคคล

หน่วยงานบริหารบุคคล หรือหน่วยงานการเจ้าหน้าที่
ในส่วนราชการ จะในระดับกอง ระดับแผนก หรือเล็ก
กว่านั้นก็ตาม ย่อมถือเป็นหน่วยเสนาธิการเกี่ยวกับ
กำลังคน ที่จะให้คำปรึกษาแนะนำ และปฏิบัติการต่าง ๆ
เกี่ยวกับงานบุคคล ซึ่งต้องอาศัยหลักการ เทคนิคและ
วิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การบริหารงานของส่วน

ราชการนั้นบรรลุเป้าหมายด้วยดีและมีประสิทธิภาพ
ทั้งนี้ หน่วยงานบริหารบุคคลจะต้อง

๑. ให้คำแนะนำในฐานะผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
นโยบายงานบุคคล และปัญหามนุษย์สัมพันธ์ต่อผู้
บริหารสูงสุด และข้าราชการในส่วนราชการนั้น

๒. ปฏิบัติการในฐานะเป็นมือขวาของผู้บริหารที่
จะติดตามและควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้
วางไว้

๓. ให้บริการทางงานการเจ้าหน้าที่แก่หน่วยปฏิบัติ
การต่าง ๆ

๔. ให้ความช่วยเหลือและแนะนำข้าราชการเกี่ยว
กับนโยบาย ระเบียบและปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน
บุคคล

๕. ประสานงานกับองค์การบริหารงานบุคคลกลาง
เช่น สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับงาน
บุคคล

หน้าที่หลักดังกล่าวของหน่วยงานบริหารบุคคล อาจ
แยกออกเป็นงานด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

นโยบายการบริหารบุคคล

หน่วยงานจะต้องรับผิดชอบที่จะสร้าง เสนอแนะ
และประสานงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายงานบริหาร
บุคคลของส่วนราชการ ทั้งควรร่วมมือกับหน่วย
งานอื่น ๆ ในส่วนราชการนั้นด้วย

นอกจากนี้ยังควรให้คำแนะนำและช่วยผู้บริหารเกี่ยวกับ
เรื่องงานบุคคลต่าง ๆ เท่าที่จะอยู่ในขอบเขตอำนาจ
ของส่วนราชการนั้น หากมีนโยบายหรือหลักเกณฑ์
ข้อกำหนดใดที่ควรเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เหมาะสม ก็

ควรเสนอแนะ

หากจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับองค์การกลาง เช่น
ก.พ. สำนักงานประมาณ หรือ กระทรวงการคลัง ใน
ส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายงานบุคคล หน่วยงานนั้นจะต้อง
ดำเนินการด้วย ทั้งยังต้องเป็นผู้ให้ความกระจ่างแก่
ข้าราชการ และหัวหน้างานในส่วนราชการเกี่ยวกับ
กฎ ระเบียบ หรือนโยบายบุคคล ซึ่งองค์การกลาง
ได้กำหนดขึ้น เพื่อให้เข้าใจถูกต้องและเกิดผลดีแก่
ราชการโดยรวม

หน่วยงานนี้มิใช่เพียงเป็นเจ้าของเรื่องรับผิดชอบการ
กำหนดนโยบายเท่านั้น ยังต้องร่วมมือกับหัวหน้า
หน่วยงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย
ดังกล่าวด้วย และควรต้องร่วมมือกับองค์การบริหาร
งานบุคคลกลาง คือ ก.พ. ที่จะตรวจสอบและประเมิน
ผลการปฏิบัติตามนโยบายบุคคลอีกด้วย

กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคล

หน่วยการเจ้าหน้าที่หรือบริหารบุคคล จะต้องวิเคราะห์
งานความต้องการของส่วนราชการ แล้วเสนอแนะแนว
ทาง หรือโครงการบริหารงานบุคคลทั้งหมดของส่วน
ราชการของตน ทั้งจะต้องศึกษาเพื่อกำหนดวิธีการ
เทคนิคและกระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ส่วนราชการ
มีการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมก้าวหน้า และช่วย
ให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วย

การวางแผนกำลังคนของส่วนราชการ

ส่วนราชการจะมีความต้องการกำลังคนมาน้อยเพียง
ใด ในระดับใด มีโครงการหรืองานจำเป็นรีบด่วนหรือ

ไม่ว่าอย่างไร หน่วยงานจะต้องรับผิดชอบศึกษาความต้องการให้ถ่องแท้ เพื่อวางแผนที่จะให้ได้มา นอกจากนั้นควรที่จะวางแผนกำลังคนทดแทน ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งลาออก หรือเหตุอื่น ๆ ที่ต้องวางแผนล่วงหน้าไว้ เพื่อมิให้เกิดช่องว่างของอัตราว่าง ให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งได้เตรียมตัวทบทวนความรู้และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้งานได้ผลเต็มที่ เมื่อรับงานควรให้ข้าราชการทราบแนวทางพอควร นอกจากนั้นหน่วยงานควรวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสพัฒนา และใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้ได้ผลอย่างแท้จริง

ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

หน้าที่ในการศึกษางานเพื่อจำแนกตำแหน่งและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ตลอดจนกำหนดและเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่ง ให้เหมาะสม ย่อมเป็นงานที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของหน่วยงานนี้ ทั้งนี้ จะต้องร่วมมือกับหัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ อย่างใกล้ชิด รวมทั้งองค์การบริหารบุคคลกลางในการที่จะนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ให้เป็นผลดี

หน่วยงานยังมีหน้าที่วิเคราะห์ เสนอแนะว่าการแบ่งส่วนราชการและการปรับปรุงหน่วยงานควรเป็นอย่างไร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประหยัดที่สุด อันจะมีผลทำให้การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเหมาะสม

ร่วมมือกับองค์การกลาง (ก.พ.) สร้างมาตรฐานเกี่ยว

กับตำแหน่ง และติดตามการแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ว่าถูกต้องหรือไม่ เพียงใด

การคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการ

การคัดเลือกให้ได้คนดีที่สุด (เท่าที่จะหาได้) เข้าทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เป็นหลักการอันพึงปรารถนาของการบริหารงานบุคคลมาช้านาน หน่วยงานจะต้องให้ได้คนดีและรักษาความเป็นธรรมให้มากที่สุด ในการดำเนินการเรื่องเหล่านี้ควรร่วมมือกับหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงาน และ ก.พ. ให้มากที่สุด ที่จะให้หลักสูตร และวิธีการสอบเหมาะสมและได้คนดีจริงๆ การบรรจุแต่งตั้ง และติดตามผล ควรกระทำโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

การบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทน

นอกเหนือจากการบรรจุแต่งตั้ง และการพิจารณาความดีความชอบประจำปีด้วยวิธีการเลื่อนเงินเดือนแล้ว ค่าตอบแทนอื่น จะเป็นในรูปของค่าเช่าบ้าน สวัสดิการเงินเพิ่มพิเศษอื่นๆ ที่ข้าราชการควรได้ หรือสิทธิที่จะได้ หน่วยงานจะต้องคอยศึกษาติดตามอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนเหมาะสม เพราะเรื่องเหล่านี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก

การกำหนดมาตรฐานงานและประเมินผลงานของข้าราชการ

การกำหนดมาตรฐานงานและประเมินผลการทำงานของข้าราชการมีประโยชน์หลายประการ กล่าวคือ ช่วยให้พิจารณาความดีความชอบได้เหมาะสม ช่วยให้ทราบว่าต้องการฝึกฝนอบรมทางด้านใด ประการใด ช่วยในกรณีพบปัญหาต่างๆ ซึ่งต้องการผลการปฏิบัติ

งานเขียน ซึ่งหน่วยงานบริหารบุคคลต้องถือเป็น
หน้าที่ที่ต้องดำเนินการโดยร่วมมือกับหน่วยงานปฏิบัติ
ต่าง ๆ

กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับมาตรฐานงาน เช่น การลา
หรือสิทธิต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากระเบียบรวมของทาง
ราชการ และอยู่ในอำนาจของส่วนราชการที่จะกำหนด
เองได้ก็ควรรวมอยู่ในเรื่องด้วย

วินัยและการลงโทษ

แม้จะมีบทกฎหมายกำหนดวินัยเกี่ยวกับวินัย และ
การลงโทษไว้แล้ว แต่ไม่ได้รับความรับผิดชอบของหน่วย
บริหารงานบุคคลไปได้อะไรก็ต้องเป็นเจ้าของเรื่อง เพราะ
เป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคคลโดยตรง หน่วยงานนั้นต้อง
สามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือที่จะให้การดำเนินการ
เรื่องนั้นเป็นไปโดยถูกต้องและเหมาะสม

การฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการ

การปรับปรุงและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการให้
สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น จะด้วยวิธีใดก็ตาม ย่อม
เป็นหน้าที่ของหน่วยงานโดยตรง หน่วยงานนั้นจะ
ต้องวิเคราะห์ถึงความต้องการและความจำเป็นของการ
ฝึกอบรมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ช่วยกำหนดแนวทาง
ฝึกอบรม รวมทั้งการจัดการอบรมให้เหมาะสมด้วย
ประสานงานติดต่อกับสถาบันศึกษา และอบรมอื่นที่จะ
ช่วยเหลือทั้งในทางวิชาการและด้านอื่น อีกที่จะต้อ
ติดตามผลการอบรมด้วย

เก็บรักษาทะเบียนประวัติ รายงาน และระเบียบการต่าง ๆ

หลักฐานเกี่ยวกับบุคคลทุกอย่าง รวมทั้งสถิติต่าง ๆ
ที่จะเป็นประโยชน์แก่ราชการด้านบุคคล หน่วยงาน
ต้องดำเนินการทบทวน การวิเคราะห์สถิติเพื่อเสนอแนะ
ปัญหาและทางแก้ไข เช่น เกี่ยวกับขวัญ กำลังใจ
ข้าราชการ การออกจากราชการ สวัสดิการอื่น ๆ
ย่อมรวมอยู่ในหน้าที่ด้วย

บริการแก่ข้าราชการ

หน่วยงานบุคคลต้องถือเป็นหน้าที่ในการให้บริการความ
ช่วยเหลือแก่ข้าราชการทุกคน ไม่ว่าในเรื่องใด ๆ ซึ่ง
อาจรวมไปถึงสวัสดิภาพการทำงานสถานที่ ความสะดวก
สบาย ความเหมาะสม อาหาร ที่จอดรถ ที่พักผ่อน
สุขภาพข้าราชการด้วย รวมทั้งการเสนอแนะ การ
ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมีความสำคัญต่อ
การทำงาน หน่วยงานนั้นจะต้องเป็นสื่อกลางระหว่าง
ข้าราชการและผู้นบังคับบัญชาให้มีความเข้าใจอันดี
กันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี หากจำเป็น
ควรสำรวจความรู้สึกและทัศนคติข้าราชการอยู่เสมอ

การศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ

หน่วยงานบุคคลของส่วนราชการต้องศึกษาค้นคว้าหลัก
การและแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ ที่ควรนำมาใช้ในการ
บริหารงานบุคคลของส่วนราชการ วิเคราะห์ และประ
เมินระเบียบวิธีปฏิบัติต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อให้การทำงาน
มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยส่วนรวมแล้ว หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือ
ที่เรียกว่า หน่วยงานบริหารบุคคลนั้นจะต้องเป็นผู้

สร้างบรรยากาศการทำงานในส่วนราชการให้เกิดความ
กระตือรือร้น และความร่วมมืออย่างเต็มที่จากข้าราชการ
ทั้งหมด ที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ได้ผลสมความ
มุ่งหมายทุกประการ หน่วยงานจึงต้องคอยสอดส่อง
ดูแลการใช้กำลังคน เป็นสื่อกลางให้ความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วย
ความราบรื่น เรียบร้อย และให้ความช่วยเหลือใน
เรื่องต่างๆ เพื่อช่วยให้งานดำเนินไปโดยมีประสิทธิภาพ

งาน ของ หน่วย การเจ้า หน้าทีน ไม่ว่า จะใน ระดับกอง
แผนก หรือเล็กกว่า จึงนับว่ากว้างขวาง สำคัญ และ
ยากที่จะทำให้สมบูรณ์แบบได้

การปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน การเจ้าหน้าที มักประสบ
ปัญหาใหญ่ ๒ ประการด้วยกัน คือ



๑. ปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจผิดในบทบาทและ
หน้าที่ของหน่วยงานการเจ้าหน้าที ว่าเป็นงานธุรการ

ธรรมดา เก็บรักษาทะเบียนประวัติ และออกคำสั่ง
ตามแบบฟอร์ม หรือไม่มีความรู้สึกว่าการเจ้า
หน้าที คือผู้คอย “ซักไซ้” อยู่เบื้องหลัง พยายาม
หาอำนาจใส่ตัวด้วยวิธีการต่างๆ เพราะควบคุมเกี่ยว
กับการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และ
พิจารณาความดีความชอบ

๒. ปัญหาที่ไม่ได้รับการยอมรับและสนับสนุนจาก
ผู้บริหารส่วนราชการถึงหน้าที่ บทบาท ที่ถูกต้องและ
เหมาะสมของหน่วยงานการเจ้าหน้าที ทั้งนี้ ส่วนใหญ่
สืบเนื่องมาจากความจริงที่ว่า วิชาชีพนี้ยังใหม่ และ
ยังไม่เป็นที่เข้าใจกันดีพอนั่นเอง ดังนั้น การที่จะมอบ
อำนาจให้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จึงยังเป็นสิ่งเหลืออยู่
การที่จะให้ผู้บริหารยอมรับและให้ความเชื่อถือหน่วย
งานการเจ้าหน้าทีอาจทำได้ โดยหัวหน้าหน่วยงานการ
เจ้าหน้าทีจะต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็น “ผู้รู้”
ในทางวิชาการบริหารบุคคล และแสดงให้เห็นถึงความ
สามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ไว้วางใจได้

ดังนั้นเจ้าหน้าทีบริหารงานบุคคลจะต้องซื่อสัตย์ จริงใจ
และตรงไปตรงมาในการพิจารณาปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง
กับข้าราชการทุกคน มิฉะนั้นแล้วจะไม่เป็นที่ยอมรับ
และจะก่อให้เกิดปัญหาในการประสานงานกับ
ข้าราชการ

บทบาทของหัวหน้าหน่วยงานบริหารบุคคล

จากหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติดังกล่าว
แล้ว หัวหน้าหน่วยงานบริหารบุคคลจะต้องสามารถ
รับบทบาทต่างๆ เหล่านี้ คือ

๑. **ฐานะหัวหน้างาน** ต้องเป็นหัวหน้างานที่ดีในการ
ควบคุมงานของหน่วยงานของตน เพราะมีผู้อยู่ใต้

บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วย โดยต้องสามารถวางแผนงาน จัดระบบงาน มอบหมายสั่งงาน ควบคุมงานต่าง ๆ รวมทั้งสอน มอบหมาย และฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

๒. **ฐานะผู้บริหาร** ต้องสามารถบริหารงานหรือโครงการเกี่ยวกับงานบุคคลในส่วนราชการให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายโดยตรงให้รับผิดชอบ

๓. **ฐานะที่ปรึกษา** หัวหน้าหน่วยงานเจ้าหน้าที่ต้องสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้คำแนะนำแก่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการทุกคนได้ โดยพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับนโยบาย และทัศนคติ มนุษยสัมพันธ์ ในวงข้าราชการด้วย

๔. **ฐานะคู่ประสานงาน** งานส่วนใหญ่ของหน่วยงานจะสำเร็จได้ ก็ด้วยการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ จะต้องสามารถเข้ากับทุกคนได้ ประสานงานกับทุกฝ่ายได้ ทำตัวเป็นกลางไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าตนพวกของฝ่ายใด หรือจะมีการกระทำอันใดที่ไม่ยุติธรรม

๕. **ฐานะนักคิดคือเจรจา** ในหลายกรณี หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นตัวแทนของส่วนราชการ ติดต่อกับส่วนราชการอื่น เช่น ก.พ. สำนักงบประมาณ สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ กรมวิเทศสหการ สำนักงานกฤษฎีกา มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น จึงต้องสามารถที่จะติดต่อและเจรจากดลให้เกิดผลดีกับส่วนราชการได้ ทั้งนี้โดยวิธีการที่ไม่ผิดกฎหมายหรือขัดต่อศีลธรรมอันดี

๖. **ฐานะนักพัฒนาและฝึกอบรม** จะต้องเป็นผู้ที่

สามารถถ่ายทอด ความต้องการ และความรู้สึก ระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ ให้เข้าใจต่อกันได้ และต้องสามารถให้ การศึกษา ฝึกอบรม แก่ข้าราชการให้มีสมรรถภาพสูงในการทำงาน บทบาทของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จึงควรจะเป็นอิทธิพลในทางดีในอันที่จะพัฒนาหน่วยงาน และสัมพันธภาพอันดีของส่วนราชการ

ค. คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่บริหารบุคคล

เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าหน่วยงาน จะต้องมีความรู้ความสามารถ ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจแบ่งออกได้ ๒ ด้าน คือ

๑. **ความรู้ความสามารถ** หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรมีพหุความรู้ในระดับปริญญาเป็นอย่างต่ำ จะในสาขาวิชาทางการบริหาร หรือสังคมศาสตร์ทั่วไปก็ได้ และควรจะได้มีความรู้ในวิชา การบริหารงานบุคคล จิตวิทยา กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ สถิติ มนุษยสัมพันธ์ สังคมวิทยา ภาษา การพูด การประชาสัมพันธ์ด้วยจะเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

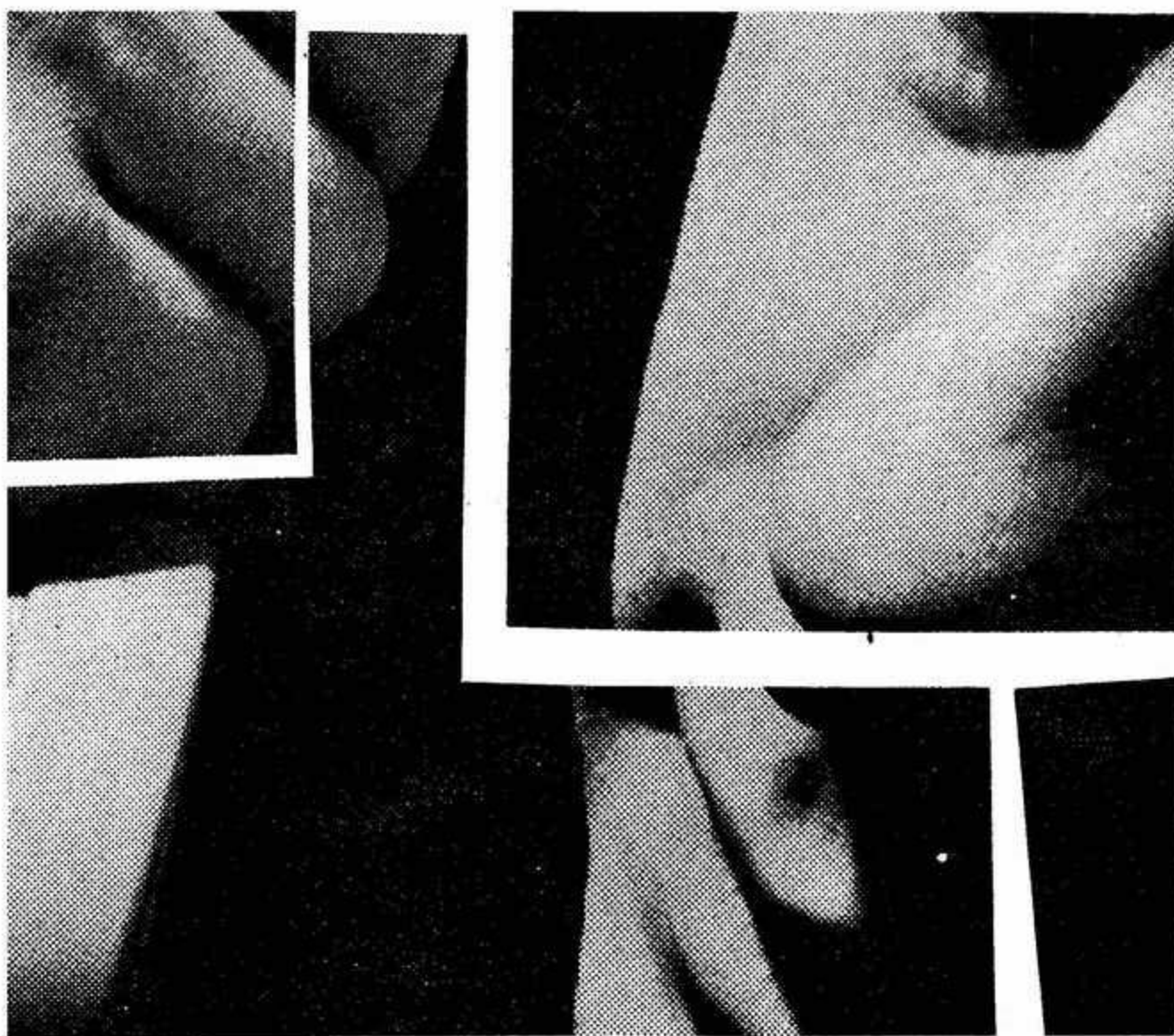
นอกจากนี้ยังจะต้องศึกษาติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการบริหารบุคคลอยู่เสมอ จะโดยการเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพด้านนี้ให้ความรู้ใหม่ ๆ มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกันในส่วนราชการอื่น

การได้มีโอกาสร่วมการฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ จะช่วยให้เป็นผู้สามารถติดตามความก้าวหน้าในงานได้ อันจะเป็นเครื่องส่งเสริม

สนับสนุนให้สามารถก้าวหน้าไปในตำแหน่งหน้าที่การ
งานของตนด้วย

๒. คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะส่วนตัวของเจ้า
หน้าที่บริหารงานบุคคลมีความสำคัญไม่น้อยกว่าความรู้
ความสามารถด้านอื่น คุณลักษณะส่วนตัวนั้นรวมถึง
ความสามารถในการพูดและเขียนเป็นอย่างดี เป็นผู้
มีสติปัญญาดี ชอบติดต่อและทำงานร่วมกับผู้อื่น

สามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและปัญหาของคนอื่น
รวมทั้งผู้บังคับบัญชาด้วย ต้องสามารถให้คำแนะนำ
ที่เป็นผลดีแก่ทุกฝ่าย อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อ
สัตย์ต่อวิชาชีพ กล้า และยุติธรรม ซึ่งถือว่าสำคัญ
มากที่จะให้เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย และยังจะต้องมี
บุคลิกลักษณะที่ร่าเริง น่าคบหาสมาคมด้วย ไม่มีลัษ
ณะลุ่มในให้เป็นท่ชวณะระแวงและไม่ไว้วางใจกัน.



โลกทัศน์ของบุคลากร

อิทธิชัย จันทรินทร์

ในช่วงเวลาชีวิตของประเทศกำลังผจญกับมรสุมรุนแรงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผู้คน สับสนกับการแสวงหาเป้าหมาย หลายสถาบันแสดงออกว่าชอบเขตหน้าที่ของตนกว้างไกลมหาศาล ระบบราชการเองซึ่งการปฏิบัติงานขึ้นกับนโยบายทางการเมืองก็ไม่ต่างอะไรกับนักเดินทางที่ขาดเข็มทิศ หากเป็นชีวิตก็คือคนใช้อาการหนัก การทลายหม่อง บิดพลาสเตอร์ หรือกินยาแก้ปวดหัวไม่สามารถลดความตึงเครียดลงได้ นอกจากการถ่ายยาและผ่าตัด ยาที่ใช้ต้องเป็นยาที่ค้นคว้าใหม่ มีประสิทธิภาพได้ผลเด็ดขาด ส่วนหมอนั้นต้องทำงานด้วยศรัทธาและรับผิดชอบสูง เพื่อกวาดขยะในระบบร่างกายและจิตใจ ตลอดจนกลไกขององคาพยพ จะต้องผสมผสานโยโยทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ เป้าหมายก็เพื่อให้ระบบราชการเป็นระบบที่ทันสมัย อันเป็นเส้นทางไปสู่ความงดงามในชีวิตของประเทศ

การใช้กลไกการบริหารงานบุคคลเป็นเครื่องมือ นับเป็นสิ่งหนึ่งในการวางจุดยุทธศาสตร์ของการ สร้างสรรค์ระบบราชการ ผู้มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการนี้คือบุคลากร เพราะงานของบุคลากรเกี่ยวข้องกับการวางแผนงานบุคคล การสอบรับคนเข้าทำงาน การพิจารณาความดีความชอบการโยกย้ายตำแหน่ง การลงโทษทางวินัย ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญต่อการก้าวหน้าหรือถอยหลังของระบบราชการ

บุคลากรไม่ต่างอะไรกับนักเลงหมากรุก ไม่จำเป็นต้องมีอะดัมป์โลกอย่าง บ็อบบี้ ฟิชเชอร์ ขอเพียง

แต่ในการวางหมากเป็นไปอย่างเหมาะสม ตามความสำคัญของตำแหน่ง และสมเหตุสมผลตามรูปลักษณ์ของเกมเท่านั้น

แต่ที่ต่างไปจากนักเลงหมากรุกก็คือ บุคลากรไม่ควรฝังตัวอยู่ในกรอบสี่เหลี่ยมหกสิบสี่ตา ซึ่งเราหมายถึงกฎระเบียบที่บุคลากรส่วนใหญ่หลงใหลอยู่ในอ้อมกอด อ่อนแอจนขาดความคิดริเริ่ม ให้งานของบุคลากรทันสมัยขึ้นมาได้ ยิ่งสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยงานของรัฐบาลขยายตัวกว้างขวางขึ้น ดังนั้นบทบาทของบุคลากรจึงไม่ควรจำกัดอยู่เพียงหกสิบสี่

ตา มันควรมตาที่หลิมท่า หลิมหก และ.....
 เราไม่ได้หมายความว่าบุคลากรเป็นคนมเหลยม แต่
 ถ้าเหลยมมันเกิดมในทางสร้างสร เราขอการวะ
 ต่อการทำหน้าทโดยสมบุรณของบุคลากรผู้น

การมองภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรยอมไม่
 เป็นภาพเดียวกัน เราสามารถสัมผัสได้จากการแสดง
 ออทางอารมณ์ ความรู้สึก แนวความเห็น และการกระทำ ซึ่งอาจเป็นไปในทางบวกหรือลบ สร้าง
 สรรหรือทำลาย แล้วแต่เบ้าที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ
 การหล่อหลอม สิ่งเหล่านี้อาจจะเรียกได้ว่าเป็นโลกทัศน์



เขียนมาถึงบันทึกนี้ก็อยากวิเคราะห์โลกทัศน์ของบุคคลากร ได้กล่าวแล้วว่าโลกทัศน์สามารถถ่ายทอดออกมาในรูปของพฤติกรรม การปฏิบัติงาน การเลือกอาชีพ แสดงให้เห็นสำนักแห่งจิตใจ หากได้ทำงานที่ตนรักพอใจ ไม่ใช่ว่าเลือกงานอะไรก็ได้ขอให้มันทำมีเงินเดือนใช้เท่านั้นแล้ว การตัดสินใจในแง่มุ่งมั่น

เราเชื่อมั่นใจได้ว่า เขาเหล่านั้นมีปรัชญาพื้นฐานในการทำงาน

มองพฤติกรรมของหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ เลขาธิการกรม หรือหัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่ของกรมต่างๆ ส่วนใหญ่เราจะพบว่า เขารู้สึกว่าเขามีอำนาจ อาจเรียกได้ว่า "อำนาจจำบัง" ไม่ใช่อำนาจตามกฎหมายแต่เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากลักษณะงานและสถานภาพการมีเหลี่ยมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เช่น การโยกย้าย แต่งตั้ง เลื่อนชั้น สิ่งเหล่านี้อาจเหมือนเขากำอำนาจอยู่ในมือ ถึงแม้ผลสรุป จะไม่ได้เกิดจากเขาลำพังคนเดียวก็ตาม บุคลากรระดับสูงเหล่านี้อาจใช้ประโยชน์จากถ้อยคำอันสับสน และช่องโหว่ของกฎหมาย เป็นเครื่องมือที่จะส่งเสริมหรือบั่นทอนกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ การเลือกอย่างไหนขึ้นกับปรัชญาพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคนว่าจะคิดจะเขมข้มมากน้อยเพียงใด

ในแง่ของสถานภาพ หัวหน้ากองเจ้าหน้าที่ เลขาธิการกรม ทำหน้าที่เสมือนเสนาธิการของอธิบดี ในด้านงานบุคคล ในบางกรณีอาจทำหน้าที่เป็นเลขานุการส่วนตัวด้วย ความใกล้ชิดกับอธิบดีก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าอำนาจจำบัง-แถมที่รวมอยู่กับเพชรพลอยยอมได้แสงของเพชรพลอยไปด้วยฉันทิฉันทินั้น หากบุคลากรผู้นั้นเป็นบุคคลประเภทบูชาอำนาจ เขาก็เป็นตัวทำลายปรัชญาของการบริหารงานบุคคลอย่างไม่รู้ตัว

เพื่อนคนหนึ่งเล่าให้ฟังว่า เขาไม่กล้าเดินผ่านกองการเจ้าหน้าที่บ่อยนัก หรือไม่กล้าแม้แต่จะพาเพื่อนไปหา

เพื่อนอีกคนหนึ่งในกองการเจ้าหน้าที่ เพราะความ
เกรงกลัว อาจถูกเขม่นไม่ชอบหน้า สิ่งที่ได้รับถูก
ย้ายไปอยู่ต่างจังหวัดไกล ๆ

การวางตัวของบุคลากรระดับสูงเหล่านี้ มีผลต่อขวัญ
และกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น ที่เราอยากเน้นก็คือ ปรัชญาในการทำงาน
บุคลากรที่มีปรัชญาจะมีเป้าหมายที่แน่นอนในการทำ
งาน รับผิดชอบต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และ
มีขนาดปรารถนาที่จะให้วิชาชีพได้รับใช้สังคม และความ
เจริญก้าวหน้าของงาน ในทัศนะของผู้เขียน ปรัชญา
ของบุคลากรก็คือ เป็นผู้รับใช้ เป็นผู้ให้ หากมอง
ในแง่การจัดรูปองค์การ งานของบุคลากรก็แบ่งหน่วย
บริการ (Staff Organization) อยู่แล้ว

เราคำนึงเสมอว่าบุคลากรเป็นปลุชน จึงไม่หมายความว่า
ว่าบุคลากรต้องเป็น “นักบุญ” แต่เขาอยู่ในฐานะที่ทำ
หน้าที่ได้ดียิ่งกว่านักบุญ นั่นคือการสร้างพื้นฐานของ
ระบบคุณธรรม เขาเป็นผู้ให้ความยุติธรรม ความเสมอ
ภาค ความเท่าเทียมกันในโอกาส และความมั่นคงทั้ง
ในการทำงานและจิตใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้หาได้ยากในสังคม
ปัจจุบัน แต่มิคุณค่าสูงส่งของระบบบริหารงานบุคคล
ที่ทันสมัย หากเขายังคิดว่าจรรยาบรรณของบุคลากร
คือ ระบบคุณธรรม

หน่วยราชการยังมีปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
อยู่มาก เนื่องจากหน่วยงานมีเป้าหมายคลอนแคลน
มองลึกลงไปในหน่วยงาน จะมีเป้าหมาย อยู่ สองอย่าง

คือ เป้าหมายของหน่วยงาน และเป้าหมายของผู้ปฏิบัติ
งาน เป้าหมายของหน่วยงานคือ ประสิทธิภาพ ผล
กำไร แต่เป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานคือ ความมั่นคง
ด้านการงานและจิตใจ การยอมรับความสำคัญใน
ผลสำเร็จของงาน การเคารพในหน้าที่ซึ่งกันและกัน
และการยอมรับความคิดเห็น ตลอดจนความจริงใจต่อกัน
เป้าหมายทั้งสองจะต้องสอดคล้องกัน จึงจะทำให้
เกิดพลังในการทำงาน หากเป้าหมายดังกล่าวเดินขนาน
กันแล้ว ผลที่ได้รับคือ ต่างฝ่ายต่างต่อสู้เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายของตน แทนที่พลังจะถูกใช้ในการทำงาน
กลับมาต่อสู้กันเอง ผลเสียก็จะตกแก่หน่วยงานอย่าง
หลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่กล่าวกันเสมอว่า การปฏิบัติ
ราชการขาดการประสานงานในระดับเจ้าหน้าที่นั้น ก็
เนื่องจากไม่สามารถประสานเป้าหมายทั้งสองให้เกิดความ
ร่วมมือกันได้ บุคลากรส่วนใหญ่ยังละเลยต่อหน้าที่
ทั้งๆ ที่อยู่ในฐานะที่จะทำได้ โดยเป็นตัวกลางระหว่าง
ผู้ปฏิบัติงานและฝ่ายบริหาร นั้นหมายความว่าบุคลากร
ต้องเข้าใจเป้าหมายของหน่วยงานและเข้าใจความต้องการ
ของผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้น
เหมือนฟองปุดของน้ำเดือดทุกวันนี้ ก็เนื่องจากบุคลากร
ละเลยความสำคัญดังกล่าวนั่นเอง

การทำหน้าที่ เป็นตัวกลาง ของบุคลากร เชื่อมความคิด
ความต้องการของฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมี
สัจธรรมในหัวใจ นอกจากนโยบายของฝ่ายบริหาร
แล้ว ต้องเรียนรู้ความต้องการ ปัญหาการปฏิบัติงาน
ปัญหาส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน พร้อมกับเสนอวิธีแก้ไข
ให้ฝ่ายบริหาร ขณะเดียวกันต้องเป็นผู้เสนอแนะนโยบาย

ข่าวสาร จากฝ่ายบริหารมาแล้ว ให้ผู้ปฏิบัติงาน รับรู้ เป็นการสร้าง ความเข้าใจ และความใกล้ชิด ให้เกิดขึ้น แต่ทุกวันนี้ บุคลากร ในหลายส่วนราชการ มีพฤติกรรม เจกเช่น ผู้ตรวจงาน ผู้รายงานความประพฤติของคน ทำงานให้ฝ่ายบริหารทราบ หากข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูล ที่แท้จริงแล้วไซ้ ก็ไม่เกิดผลเสียเท่าใดนัก แต่หาก ข้อมูลนั้นเบี่ยงเบน เป็นการเอาใจฝ่ายบริหาร เพื่อประโยชน์ของตนเอง ฝ่ายบริหารย่อมมีภาพพจน์ที่บิดเบียว ผิดไปจากความจริง ผลเสียย่อมเกิดขึ้น

บุคลากรต้องเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีใจกว้าง พื่อที่จะยอมรับความจริง ปฏิบัติงานด้วยหลักของความ สมเหตุสมผล มากกว่าการใช้อารมณ์ส่วนตัว ถึงแม้ ว่าบุคลากรจะต้องเข้าถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรื่องของพฤติกรรมเป็นเรื่องที่ควบคุมได้ยากก็ตาม แต่ก็คงไม่เกินความสามารถของบุคลากรที่มีปรีชาญาณ ในการทำงาน สิ่งน่าสังเกตที่เห็นได้ชัดในแวดวงของ บุคลากรก็คือ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จทาง กฎหมาย คงไม่เป็นคำกล่าวหาที่ฉกาจฉกรรจ์จนเกินไป หากจะเขียนว่านักกฎหมายที่เป็นบุคลากรที่ด้อย น้อยเต็มที โลกของนักกฎหมายอยู่คนละซีกโลกของ บุคลากร โลกของนักกฎหมายรกไปด้วยระเบียบ ข้อบังคับ ข้อห้ามต่าง ๆ พยายามสร้างกรอบกำแพงใน โลกของตนเองไม่มีช่องโหว่ให้หายใจ การมองปัญหา เน้นในแง่ระเบียบอำนาจและการลงโทษ รูปลักษณ์ที่ สะท้อนให้เห็นก็คือ ภาษาที่ใช้ในการออกกฎระเบียบ หรือ ภาษาที่ประกาศการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เต็มไปด้วยถ้อยคำสำนวนทางกฎหมาย อ่างหลายมาตรา อ่างกฎหมายหลายฉบับ ข้าราชการทั่วไปหากจะอ่าน ให้เข้าใจจริงแล้ว ต้องค้นกฎหมาย แล้วตีความเป็น

ภาษาที่ตนเองสามารถเข้าใจได้ ส่วนโลกของบุคลา กรเป็นโลกของนักคิด นักฝัน และพยายามสร้างสรรค์ ความฝันให้เป็นจริง ข้อสรุปไม่ใช่ข้อที่ต้องประกอบ ของมาตราใดมาตราหนึ่ง แต่ต้องเปลี่ยนแปลงให้ทัน กับความก้าวหน้าของวิทยาการบริหารงานบุคคลแผน ใหม่ เปิดดวงตาทั้งสองข้างให้กว้างที่สุด รับรู้ความ เคลื่อนไหวและความเป็นไปในหน่วยงาน กฎระเบียบ ใดอันเกิดจากสมมติมติหากล้ำสมัยเป็นอุปสรรคต่อ การปฏิบัติงาน ก็ล้มล้างมันเสียสร้างสิ่งใหม่ที่เหมาะสม กับสภาพแวดล้อม พร้อมกับเป็นตัวกลางระหว่าง ฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน โดยมองปัญหาในแง่มุม ของการสร้างสรรค์มากกว่าการลงโทษ สรุปและแปล ความหมายด้วยสัญชาตธรรม



บทสัมภาษณ์: นายกสมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย

ความมุ่งหมายในการจัดตั้งสมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทยก็เพื่อมุ่งไปยังกลไกส่วนสำคัญขั้นแรกของระบบราชการ คือ นักบริหารงานบุคคลทั้งหลาย ซึ่งหากกลไกส่วนนี้เริ่มต้นดีแล้วย่อมมีส่วนช่วยให้กลไกส่วนอื่น ๆ ประสานเป็นจังหวะตามไป และส่งผลต่อระบบราชการโดยส่วนรวมในที่สุด ซึ่งเท่าที่ผ่านมามหาบทบาทของสมาคมนักบริหารงานบุคคลนั้นคงเป็นที่ประจักษ์และคุ้นเคยกันมาบ้างแล้ว เพื่อทำความรู้จักกันมากขึ้นวารสารข้าราชการจึงขอเสนอบทสัมภาษณ์ ดร. ธนู แสงศักดิ์ นายกสมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับระบบราชการ ซึ่งท่านมีทัศนะบางประการดังต่อไปนี้

วารสารข้าราชการ

“ปัจจุบันนี้มีสมาคมที่เกี่ยวกับข้าราชการอยู่สองสมาคม คือสมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย และสมาคมข้าราชการ อยากทราบว่าทั้งสองสมาคมนี้มีบทบาทแตกต่างกันอย่างไร”

ดร. ธนู

“สมาคมนักบริหารงานบุคคลฯเป็นสมาคมทางวิชาการมีความมุ่งหมายหลักในอันที่จะส่งเสริมวิชาการทางด้านบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ เช่นการเลือกคนให้เหมาะกับงาน การส่งเสริมสวัสดิ-

การ และหาทางที่จะให้ได้มาซึ่งวิชาการนั้น โดยทางวิชาการเช่น โดยการประชุม อบรม และการใช้เอกสารวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักต่อการที่จะบริหารงานบุคคลด้วยความสุจริตยุติธรรม และเกิดความเป็นธรรมในวงงาน

ส่วนสมาคมข้าราชการนั้น เท่าที่ได้ยินได้ฟังดู และจากกิจกรรมของสมาคมตามที่ดำเนินไปแล้ว จะเห็นว่า มุ่งไปในทางด้านสมาคมของกลุ่มข้าราชการที่จะรักษาผลประโยชน์ โดยการรวมตัวกันขึ้น

อันอาจทำให้เกิดมีอำนาจเจรจาต่อรอง ได้แข็ง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของข้าราชการด้วยกัน ไม่เป็นไปในเรื่องของวิชาการ แต่เป็นเรื่องการบริหารงานที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ข้าราชการโดยส่วนรวม”

วารสารข้าราชการ

“นายกสมาคมว่าสมาคมนักบริหารงานบุคคลเป็นสมาคมทางวิชาการ อยากเรียนถามว่าสมาคมจะมีบทบาทในการเป็นปากเป็นเสียงข้าราชการ ได้บ้างหรือไม่”

ดร. ธนู

“ก็คงจะทำได้บ้าง ภายในขอบเขต

และบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การเสนอข้อคิดเห็นต่อรัฐบาล และต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเรียนต่าง ๆ ตามความเหมาะสม แต่ไม่ใช่วิธีการทางการเมือง เช่น การเดินขบวนถือป้าย หรือปิดโปสเตอร์โจมตี และการก้าวถ่าง แทรกแซง หน่วยงาน อันเป็นเรื่องของการบริหารภายในของหน่วยงานนั้น”

วสารข้าราชการ

“ท่านคิดว่าจะมีวิธีเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งอย่างไร”

คร. ธนุ

“การเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง ควร แยก ออก เป็น ๒ ประเภท ประเภทแรกคือ เลือกคนใหม่เข้าทำงาน ประเภทนี้ควรเลือกโดยการคัดเลือกคนดี ให้ได้ผู้ที่มีความสามารถ ตรงตามตำแหน่งของงาน การสอบควรมีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ กรรมการผู้ทำการคัดเลือกจะต้องไม่เห็นแก่หน้าค่าตา ชิงกันและกัน

ประเภทหลัง คือการเลือกคนเก่าเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ เช่น หัวหน้า

แผนก ให้เป็นหัวหน้ากอง และหัวหน้ากองคัดเลือกให้เป็นรองอธิบดี หรือรองอธิบดีให้เป็นอธิบดี เหล่านี้เป็นต้น การคัดเลือกประเภทหลังนี้ควรทำการคัดเลือกอย่างรอบคอบ ให้ได้บุคคลที่มีคุณวุฒิ คุณธรรมและความรู้ความสามารถที่จะดำรงตำแหน่งได้ระดับบริหาร บางระดับ เช่น หัวหน้าแผนก และหัวหน้ากอง ควรมีการฝึกอบรมเสียก่อนแล้วสอบคัดเลือกอีกทีหนึ่ง ส่วนระดับรองอธิบดีขึ้นไปควรมีการชาวเลียงและมีการเลือกตั้งจากกลุ่มผู้ลงคะแนนหลายๆ กลุ่ม ที่มีจำนวนตัวแทนของกลุ่มเท่าๆ กัน มีคะแนนแล้วก็จะกลายเป็นพวกมากลากไป หนึ่งการเล่นพวกไม่พิน ตำแหน่งบริหารระดับสูง ควรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนทุกๆ ระยะ ๕ ปี เพื่อขจัดบรรยากาศคณาธิปไตย และสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยให้มากขึ้น”

วสารข้าราชการ

“ก.พ. ควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไรที่เป็นมาแล้ว ก.พ. ทำหน้าที่เหมาะสมหรือไม่”

คร. ธนุ

“ที่เป็นมาแล้ว ถ้าไม่มี ก.พ. เป็น

ศูนย์ กลาง คอยควบคุม ดูแลรักษาผลประโยชน์ของรัฐบาลแล้ว วงงานราชการอาจจะเลอะก็ได้ เช่น การขออัตราเพิ่ม การบรรจุ การเลื่อนขั้น เหล่านี้ ทุกหน่วยงานอาจทำตามลำพัง อำเภอนำใจ ไม่มีขีดขั้นมีการลูบหน้าปะจมูกเห็นแก่หน้ากัน เมื่อมี ก.พ. เป็นศูนย์กลาง บางครั้งก็ใช้ เป็นเครื่อง ช่วยแก้ ปัญหา ความ เกรงใจ ลง ไป ได้ เช่น อ้างว่า “ก.พ. ไม่อนุมัติ” เป็นต้น” แต่ ก.พ. จะต้องแก้ไข บ่อนักมิให้ เกิดการ วังวนขึ้น ได้ แม้แต่น้อย

วสารข้าราชการ

“อีก ๖ เดือน ระบบการเมือง จะเปลี่ยนไป เดิมเสนาคดีเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เมื่อต่อไปเป็น ส.ส. ข้าราชการจะอย่างไร”

คร. ธนุ

“ก็ไม่เป็นไร แม้ในรัฐบาลชุดนี้ รัฐมนตรีบางคนก็ไม่ได้เป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มาก่อน ก็บริหารงานได้ ขอสำคัญขอให้ประชาชนได้รู้จริงๆ ก็แล้วกัน อย่าให้ข้าราชการการเมืองมากำก่ายข้าราชการประจำ ก็ดูไม่น่าจะมีปัญหาอะไร หัวหน้าข้าราชการประจำสูงสุดคือ

ปลัดกระทรวง”

วาระราชการ

“ถ้าแยกข้าราชการการเมืองออกจากข้าราชการประจำแล้ว อำนาจมอบให้ข้าราชการประจำจะมีหลักประกันอย่างไร ที่จะไม่ให้หัวหน้าข้าราชการประจำใช้อำนาจในการ

ทร. ธน

“อำนาจที่กล่าวมาคงจะเป็นอำนาจ ๒ อย่างที่ข้าราชการกลัวกันมาก คืออำนาจในการแต่งตั้งและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อำนาจในการวินิจฉัยสั่งการนั้น ถ้าทุกคนอยู่ในระบอบประชาธิปไตยที่มีระเบียบมกติกาก็เห็นจะไม่สู้กระไร ข้าราชการที่ไม่ได้รับความยุติธรรม ควรให้สิทธิร้องเรียนต่อผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปได้ส่วนอำนาจในการแต่งตั้งนั้น หากให้ตำแหน่งสำคัญ ๆ เช่นตำแหน่งอธิบดีมีการคัดเลือกโดยตั้งกรรมการสรรหาตัวบุคคล ๓-๕ คน แล้วให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจากบุคคลระดับหัวหน้ากองทั้งกระทรวงก็อาจจะแก้ปัญหาการเล่นพวกได้ ผมมีความเห็นว่าถ้าหากให้ลำพังข้าราชการในกรมเลือกตั้งก็อาจจะมีการ

สะสมสมัครพรรคพวกกันไว้วางหน้าได้ กลุ่มคนพวกเดียวกันย่อมจะเลือกพรรคพวกของตนจนล้นนักถึงความเหมาะสมก็ได้”

วาระราชการ

“ข้าราชการบางแห่งมีความเคยชินกับผู้บังคับบัญชาที่สั่งการเด็ดขาด ถ้าไม่มีผู้บังคับบัญชาแบบเด็ดขาดจะปกครองได้ไหม กลไกการบริหารงานจะเป็นไปได้หรือไม่”

ทร. ธน

“ปัจจุบันนี้กฎหมายให้อำนาจผู้บังคับบัญชาระดับเจ้ากรมมีอำนาจสูงสุดไม่มีกฎหมายในการกระจายอำนาจ มีแต่การมอบอำนาจ การปกครองจึงต้องอาศัยความเด็ดขาดมิฉะนั้นบริหารงานไม่ได้ดี แม้จะมี อ.ก.พ. กรมอยู่แล้วก็ตาม แต่ก็ไม่มีอำนาจเหนือเจ้ากรม จุดอ่อนตอนนั้นก็คือถ้าหากเจ้ากรมอ่อนแอผู้เข้าถึงวงในอาจจะช่วยทำให้การบริหารไขว้เขวขาดประสิทธิภาพ การแก้ไขสำหรับบรรยากาศประชาธิปไตยนั้น ควรหาทางกระจายอำนาจออกไปให้มากที่สุด ให้เหลือเฉพาะแต่นโยบายและการตัดสินใจที่จำเป็นและในการบริหารงานระดับนโยบายนั้นอาจใช้ อ.ก.พ. กรมให้

เป็นประโยชน์ วิจารณ์ผู้บังคับบัญชาที่จะสามารถปกครองได้ การที่ข้าราชการบางแห่งชินต่อการบังคับบัญชาโดยเด็ดขาดนั้น เพราะไม่ต้องการให้มีการโลเลเล่นพรรคเล่น



พวกกัน จนเกิดความไม่เป็นธรรมในวงการ ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการปกครองแบบเดิมที่เป็นมาแล้ว ข้าราชการต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีความสุจริต ยุติธรรม ตรงไปตรงมา ทุกคนจะสบายใจเพราะอยู่ในขอบข่ายของกติกา แต่ถ้าจะให้เป็นประชาธิปไตยในการบริหารงานแบบใหม่แล้วก็ต้องปรับปรุงกลไกการบริหารขึ้นใหม่ มีการกระจายอำนาจ เช่นเดียวกับที่

มหาวิทยาลัย ในเมืองไทยเริ่มกัน
บ้างแล้ว”

วารสารข้าราชการ

“สวมวลชนวิพากษ์วิจารณ์การอยู่ตลอดเวลา จะมีทางแก้ไขให้โอกาสแก่ข้าราชการอย่างไร”

၈၅.၆၂

“ข้าราชการบางคนเท่านั้นที่เป็น
เหตุให้ข้าราชการส่วนรวมหมดมโน
ธรรมต้องพลอยได้รับความเสียหาย
ขาดความเลื่อมใสนับถึจากประชา
ชนไปด้วย หากเราต้องการจะทำ
ให้องค์การข้าราชการสะอาดบริสุทธิ์



หมดจดจนแล้ว ทุกคนก็ต้องช่วย
กันชำระล้างสิ่งสกปรก และพยายามทำให้เห็นว่า พวกเราส่วนใหญ่
มิได้ช่วยกันปกปิดความชั่ว ใน
ขณะเดียวกัน ก็ควรหาทางส่งเสริม
ให้กำลังใจแก่ข้าราชการต่างๆ ด้วยการ
ยกย่องนับถือด้วยวิธีการต่างๆ".

**บทสัมภาษณ์ : ทศนะ
และปัญหานักกอก
ของบุคลากร**

บุคคลแรก ที่วราสารข้าราชการ ขอ สัมภาษณ์ เป็น ผู้
ดำรงตำแหน่งระดับสูงสุดในสายอาชีพบุคลากร คือ
ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ซึ่งขอไม่เปิดเผยนาม
และหน่วยงานที่สังกัด แต่บุคลากรระดับนั้นอยู่
เพียง ๒-๓ กรมในราชการพลเรือน ท่านผู้อ่าน
คงจะพอคาดคะเนจากข้อความที่ให้สัมภาษณ์ได้ว่า
เป็นผู้อำนวยการกอง บริหารงานการเจ้าหน้าที่ใน
กรมกระทรวงใด

งานกา^๒รเจ^๒า^๒หน^๒า^๒ท^๒ม^๒ค^๒ว^๒า^๒ส^๒าค^๒ญ^๒อ^๒ย^๒า^๒ง^๒ม^๒าก^๒ต^๒อ^๒การ^๒บ^๒ริ^๒ห^๒าร^๒
และจ^๒า^๒เป็น^๒ต^๒อ^๒ง^๒ม^๒ี^๒บ^๒ท^๒า^๒ท^๒ใน^๒การ^๒พ^๒ิจ^๒าร^๒ณ^๒า^๒ก^๒ำ^๒หน^๒ด^๒น^๒โย^๒-
บ^๒า^๒ย^๒และ^๒ป^๒ฏิ^๒บ^๒งาน^๒ด^๒้าน^๒บ^๒ุ^๒ค^๒ล^๒อ^๒ย^๒า^๒ง^๒แ^๒ท^๒ห^๒จ^๒ริง^๒ มี^๒ใ^๒ห^๒เป็น^๒
หน^๒ว^๒ย^๒งาน^๒ท^๒เ^๒พ^๒ย^๒ง^๒แ^๒ต^๒ร^๒ว^๒บ^๒ร^๒ว^๒ม^๒ข^๒อ^๒ม^๒ล^๒ห^๒ร^๒อ^๒บ^๒ริ^๒ห^๒าร^๒งาน^๒บ^๒ุ^๒ค^๒ล^๒
ตาม^๒ค^๒ำ^๒ส^๒ัง^๒ข^๒อง^๒น^๒ัก^๒บ^๒ริ^๒ห^๒าร^๒อ^๒ย^๒ร^๒ำ^๒ไป^๒ โดย^๒เจ^๒า^๒พ^๒ะ^๒ใน^๒กร^๒ม^๒
ใ^๒ห^๒ญ^๒ๆ^๒ ท^๒ม^๒หน^๒ว^๒ย^๒งาน^๒ย^๒อ^๒ย^๒แ^๒พร^๒ไป^๒ท^๒ว^๒ป^๒ระ^๒เท^๒ศ^๒ มี^๒ข^๒าร^๒า^๒ข^๒
การ^๒ใน^๒ส^๒ัง^๒ก^๒ต^๒น^๒ับ^๒ห^๒ม^๒น^๒ค^๒น^๒เช^๒น^๒กร^๒ม^๒ท^๒ม^๒ส^๒ัง^๒ก^๒ต^๒น^๒ หน^๒ว^๒ย^๒
งาน^๒กา^๒ร^๒เจ^๒า^๒หน^๒า^๒ท^๒จะ^๒มี^๒ภ^๒า^๒ระ^๒หน^๒า^๒ท^๒ม^๒าก^๒มา^๒ย^๒ใน^๒การ^๒พ^๒ิจ^๒าร^๒
ณ^๒า^๒ด^๒ำ^๒เน^๒ิน^๒การ^๒เก^๒ย^๒ว^๒ก^๒ับ^๒การ^๒บ^๒ร^๒ร^๒จ^๒ แ^๒ต^๒ง^๒ต^๒ง^๒ โ^๒ก^๒ย^๒ย้าย^๒
เล^๒อ^๒น^๒ข^๒น^๒ เล^๒อ^๒น^๒ด^๒ำ^๒แ^๒หน^๒ง^๒ จ^๒ึง^๒จ^๒ำ^๒เป็น^๒ต^๒อ^๒ง^๒ร^๒อ^๒บ^๒ร^๒เ^๒อ^๒ง^๒ร^๒าว^๒
ต^๒ำ^๒ง^๒ๆ^๒ เก^๒ย^๒ว^๒ก^๒ับ^๒ตัว^๒ข^๒าร^๒า^๒ข^๒การ^๒เพ^๒อ^๒พ^๒ิจ^๒าร^๒ณ^๒า^๒ด^๒ำ^๒เน^๒ิน^๒การ^๒
ใน^๒เร^๒อ^๒ง^๒ด^๒ัง^๒กล^๒ำ^๒ไ^๒ด้^๒ถูก^๒ต^๒อ^๒ง^๒เห^๒มา^๒ะ^๒สม^๒ และ^๒ท^๒ส^๒ำ^๒ค^๒ญ^๒ค^๒ือ^๒
จะ^๒ต^๒อ^๒ง^๒ป^๒ฏิ^๒บ^๒ต^๒ตาม^๒ระ^๒เบ^๒ย^๒บ^๒ก^๒ฎ^๒ห^๒มา^๒ย^๒อ^๒ย^๒า^๒ง^๒เคร^๒่ง^๒คร^๒ด^๒ เพื่อ^๒
ใ^๒ห^๒เป็น^๒ไป^๒ตาม^๒ระ^๒บ^๒บ^๒ค^๒ณ^๒ธ^๒ร^๒ม^๒

จากประสบการณ์ของผมในฐานะผู้บริหารงานการเจ้า

เพื่อให้เรื่องราวเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่สมบุรณ์ทุกแง่มุม วารสารข้าราชการได้ขอทราบความคิดเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยราชการฝ่ายพลเรือน โดยสุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์บุคลากรหลายระดับในหลายกรมที่มีขนาดและลักษณะงานต่างกัน

หน้าที่ผมคิดว่ากฎหมายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่เหมาะสมอยู่แล้วแต่ก็มี ๒-๓ ประการที่เป็นอุปสรรคก่อให้เกิดปัญหา เรื่องหนึ่งได้แก่ การสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ รวมทั้งการสรรหาบุคคลภายในกรมเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้น วิธีการที่เราใช้อยู่คือการสอบแข่งขันและการสอบคัดเลือกนั้นผมเห็นว่าเป็นเครื่องมือที่ยังไม่น่าพอใจนัก ผู้สอบได้คัมภีร์เก่งในทางวิชาการ เขียนเก่งมีเหตุผลดี แต่ลักษณะงานของกรมที่ต้องการคนมีลักษณะเป็นผู้นำ มีคุณธรรม มีความสามารถเข้าใจประชาชน ผมจึงเห็นว่าน่าจะมีการผสมผสานการสอบกับวิธีการอื่น และให้กระทรวงทบวงกรมมีอิสระในการสรรหาบุคคลได้ตามต้องการ โดยยังคงรักษาความเป็นธรรมไว้ได้ด้วย

อีกสิ่งหนึ่งที่คิดว่าควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงคือการที่ระบบราชการไทยเอื้อเฟื้อแก่ผู้มีความรู้สูงมากเกินไป เรื่องนี้อาจไม่เป็นปัญหาในหน่วยงานวิชาการ แต่ในกรมผลัดกันงานเป็นงานด้านบริหารซึ่งต้องคลุกคลีใกล้ชิดกับประชาชน ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงควรมีประสบการณ์โดยผ่านงานระดับต้นมาก่อนพอสมควรจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ มิใช่จะสามารถเรียนรู้ได้จากตำราเรียนเท่านั้น

งานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ รู้สึกว่าใน

ด้านการปราบปรามลงโทษผู้กระทำผิดทางวินัยกฎหมายมีอยู่เพียงพอและรัดกุมดีแล้ว ส่วนในด้านการป้องกันมิให้มีการละเมิดกระทำผิดวินัย ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร แต่ก็ได้พยายาม จัดระบบงาน สร้าง บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยให้ข้าราชการมีขวัญดี ตั้งใจปฏิบัติงานโดยซื่อสัตย์และรักษาระเบียบวินัย

พูดถึงเรื่องการบำรุงขวัญข้าราชการ ผมถือว่าเป็นงานสำคัญที่สุดสำหรับการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ กรมผมได้สนใจในเรื่องมานานแล้ว ในด้านสวัสดิการก็ได้จัดให้มีสหกรณ์ข้าราชการ มีรับ-ส่ง สำหรับข้าราชการในส่วนกลาง มีบ้านพักสำหรับผู้ประจำทำงานในส่วนภูมิภาค มีการตรวจสอบสภาพอนามัยประจำปี เป็นต้น ด้านหมุนเวียนข้าราชการไปตามหน่วยงานต่างๆ ก็พิจารณาอย่างทั่วถึงและยุติธรรม ไม่ปล่อยผู้ใดไว้ในที่หนึ่งนานเกินไป แม้เขาจะไม่ร้องขอโยกย้ายก็ตาม สำหรับข้าราชการหญิงขอย้ายติดตามสามีก็แทบจะไม่ขัดข้องเลย

“บุคลากร คือ ผู้ให้บริการแก่ข้าราชการ” เป็นทัศนคติของคุณไกรวัล สากิยลักษณ์ หัวหน้าฝ่ายการสอบและอัตรากำลัง กรมราชทัณฑ์

คุณไกรวัล มีข้อคิดที่น่าสนใจสรุปได้ ดังนี้

๑. เท่าที่เป็นมาในราชการไทย หน่วยงานการเข้า

หน้าที่มักถูกมองจากภายนอกว่า เป็นหน่วยงานอิทธิพล
เป็นผู้ให้คุณให้โทษ เพราะมีอำนาจดำเนินการต่างๆ
อันเกี่ยวข้องกับตัวข้าราชการ ผู้ที่อยากโยกย้ายสับ
เปลี่ยนตำแหน่งก็มักมา “วิ่ง” ที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่
ที่ บุคลากรจึงเกิดความคิดว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่
ของตน มีความสำคัญ ยิ่งกว่างาน ของหน่วย งานอื่น ๆ
เป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง

ผู้ปฏิบัติงาน การเจ้าหน้าที่ ควร มีความเข้าใจ ในหน้าที่
ความรับผิดชอบของตนอย่างพอเพียงว่า งานการเจ้าหน้าที่
เป็นกลไกหนึ่ง ที่จะช่วยให้งานส่วนรวม ของกรม
ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับบุคคล ไม่ว่าจะเป็น
เป็นการบรรจุ การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การ
ย้ายตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ เหล่านี้
ต้องพิจารณาถึงประโยชน์ของราชการเป็นใหญ่ มิใช่
คำนึงถึงตัวบุคคล

๓. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มิ
ใช่กระทำได้ โดยแก้ปัญหา ที่ตัวข้าราชการ เพียง อย่าง
เดียว แต่จำเป็นต้องปรับปรุงระบบงานให้รัดกุม มี
ระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม ฉะนั้น บุคลากรจึงต้องมี
หน้าที่ศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงระบบวิธีการปฏิบัติงาน
ทุกด้านของกรมด้วย

คุณสำเร็จ ศรีสวัสดิ์ หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่กรม
ชลประทาน ให้ความเห็นว่

ผมไม่สนใจกับการถูกวิจารณ์ว่ากองการเจ้าหน้าที่เป็น
หน่วยงานที่มีอิทธิพล ช่วยไม่ได้ครับ ในเมื่อหน่วย

งานของเรามีหน้าที่การบริหารงานบุคคล วินิจฉัยปัญหา
และเสนอแนะอย่างยุติธรรม ไม่นำเอาความรู้สึกส่วนตัว
มาเกี่ยวข้อง

สำหรับการปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ในกรมที่มีลักษณะ
งานด้านเทคนิคเช่น กรมชลประทานนี้ ผมจำเป็นต้อง
ต้องศึกษาทำความเข้าใจกับงานด้านเทคนิคพอสมควร
เช่น งานด้านช่าง งานโครงการชลประทานต่างๆ
เพื่อประโยชน์ในการสรรหาบุคคลให้ได้เหมาะสมตาม
ความต้องการของแต่ละงาน ในบางครั้งที่พบอุปสรรค
ไม่อาจให้บริการด้านบุคคลได้เต็มที่ก็ต้องขแรงให้เขา
เข้าใจ

ในเรื่องวินัยข้าราชการ ผมคิดว่าผู้บังคับบัญชาระดับ
ต้นในราชการเคยนึกไม่ค่อยอยากใช้พระเดช เมื่อมี
การละเมิดไม่รักษาวินัย ก็ปล่อยไว้จนเป็นเรื่องใหญ่
แล้วจึงรายงานมายังกรม ซึ่งทางกองการเจ้าหน้าที่ก็
ได้พิจารณาดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ถ้า
ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นหูเป็นตาดูแลป้องกันมิให้
การละเมิดวินัยจะช่วยได้มาก

ปัจจุบันนี้ ผมรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานราชการมีความตั้งใจ
ทำงานน้อยลงขยับน้อยลง อาจเป็นเพราะมีปัญหาใน
การดำรงชีพเพิ่มมากขึ้น กองการเจ้าหน้าที่จึงจำเป็นต้อง
ต้องเน้นความสำคัญของการส่งเสริมสมรรถภาพ โดย
หามาตรการจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น เช่น ผลอบ
รมเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ โยกย้ายเปลี่ยนให้ทำ
งานหลายๆด้าน เป็นต้น นอกจากนั้นก็พยายามช่วยแก้
ปัญหาในการดำรงชีวิต โดยการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ

สภาพสตรีผู้ได้ข้อหาความผิดเห็นเกี่ยวกับงานบุคลากร ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เธอบอกว่าปัจจุบันผู้บริหารในหน่วยงานของเธอมีนโยบายกวาดล้างเรื่องวินัยข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ แผนกการเจ้าหน้าที่จึงปฏิบัติงานหนักไปในทางควบคุม ตรวจสอบ โดยเฉพาะเรื่องเวลาปฏิบัติราชการ หน่วยงานของเธอถึงกับดำรงจะจัดหานาฬิกาประทับเวลามาใช้แบบธุรกิจเอกชนใหญ่ๆ ที่เดียว ส่วนงานด้านการจัดสวัสดิการ การบริการข้าราชการต่างๆ นั้น แผนกการเจ้าหน้าที่ก็ดำเนินงานไปเท่าที่มีอยู่ มิได้ริเริ่มอะไรขึ้นใหม่ในระยะประมาณ ๒ ปี ที่เธอมาเป็นหัวหน้าแผนก ถึงคิดอ่านจะทำอะไรขึ้นมาก็คงทำได้ลำบาก เพราะงานด้านบรรจุแต่งตั้ง อัตราค่าจ้าง และการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายในแง่ต่างๆ ล้วนมีอยู่แล้ว

สำหรับงานด้านการฝึกอบรมข้าราชการ บังเอิญในหน่วยงานของเธอมีกองหนึ่งรับงานนี้ไป แผนกการเจ้าหน้าที่จึงเพียงแต่ช่วยประสานงานบ้างเท่านั้น

บุคคลที่ประสบความสำเร็จในทัศนะของเธอควรจะเป็นคนคล่องแคล่ว มีไหวพริบดี เพื่อจะ “กลิ้ง” ไปได้ในทุกสถานการณ์ บางครั้งก็ต้องสามารถพุดจาตดเลี้ยวจากข้อเท็จจริงบางเพื่อปกป้อง หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของข้าราชการในหน่วยงาน ถ้ามีแต่ข้อๆ ตรงไปตรงมาก็ “ไม่ทันกิน”

ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือบุคลากรควรมีโอกาสปฏิบัติงานโดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซงบีบ

บังคับจากผู้บริหาร เพื่อที่จะธำรงความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มที่ ถ้าผู้บริหารเข้ามาใช้อำนาจสั่งการในทางมิชอบ เช่น ในกรณีจัดหาบุคคลเข้าทำงานการเล่นชั่ง เล่นตำแหน่ง จวนการเจ้าหน้าที่ก็เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือของระบบอุปถัมภ์นั่นเอง



คุณศิริ ผาสุก บุคลากรโท กรมการค้าภายใน มีความเห็นว่าปัจจุบันงานการเจ้าหน้าที่มักเน้นหนักในด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคล อยากให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นสื่อเชื่อมประสานช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการทั่วไปในกรมด้วย ทั้งนี้ ก็เพราะการบริหารงานทุกวันนี้ส่วนใหญ่เป็นไปแบบทางเดียว คือ ผู้บริหารคิดเห็นอย่างไรก็สั่งการลงมาเบื้องล่าง ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยมักถูกละเลย บุคลากรเป็นผู้ใกล้ชิดกับข้าราชการ อย่างน้อยก็ควรมีบทบาทในฐานะเป็นผู้ใกล้ชิดกับข้าราชการ เป็น

ผู้รวบรวมข้อเท็จจริง เสนอแนะเรื่องราวต่าง ๆ อัน
เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการศึกษา
ความดีความชอบ การโยกย้ายสับเปลี่ยนปฏิบัติงาน
มิใช่ว่าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเพียงผู้ผ่านงาน
เท่านั้น

งานการเจ้าหน้าที่ด้านหนึ่งที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของ
หน่วยงาน คือ การฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการได้มี
โอกาสรับรู้แนวความคิดใหม่ ๆ ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับ
ระบบราชการ และเทคนิคการปฏิบัติงาน หากไม่มี
การฝึกอบรม ข้าราชการก็มักจะมออยู่กับทัศนคติที่ล้า
สมัยและมักติดัง คิดแต่ว่าตนเองเป็นฝ่ายถูกอยู่เสมอ
ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ติดตามมามากมายโดยเฉพาะ
อย่างยิ่งในด้านการปกครองบังคับบัญชาและการประ-
สานงาน

เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ บุคลากรในบางหน่วยงานมี
งานด้านนี้มาก ถึงขนาดต้องแยกออกเป็นอีกงานหนึ่ง
ต่างหาก แต่ในบางหน่วยงานบุคลากรอาจไม่เคยทำ
งานด้านวินัยเลย ซึ่งแปลความหมายได้ ๒ ทาง คือ
ไม่มีการละเมิดกระทำความผิดวินัยในหน่วยงานนั้น หรือ
มิฉะนั้นก็เป็นเพราะการบังคับบัญชาหย่อนยาน ไม่เอา
ใจใส่กวดขัน คอยแต่จะลุ่มอล่วยกันอยู่เสมอเมื่อมีการ
ทำความผิดวินัย ที่ถูกที่ควรแล้ว คุณศิริ ผาสุก เห็นว่า
บุคลากรจะต้องคอยเปิดหูเปิดตาให้กว้าง เมื่อสังเกต
เห็นพฤติกรรมใดสงสัยว่าเป็นการไม่ถูกต้อง ก็คิดหา
มาตรการป้องกัน และเมื่อมีกรณีผิดวินัยก็ต้องดำเนิน
การตามกฎหมายทันที โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณี

ร้ายแรง เช่น พฤติกรรมฉ้อราษฎร์บังหลวงต้องปราบ
ปรามให้ราบคาบ มิฉะนั้นก็เสียชื่อเสียงกันไปทั่ว
ทั้งหน่วยงาน

ในเรื่องการบำรุงขวัญข้าราชการ คุณศิริ กล่าวว่า โน
ยามที่ค่าครองชีพสูงขึ้น ๆ เช่นทุกวันนี้ ทุกหน่วยงาน
จะต้องช่วยเหลือข้าราชการในด้านสวัสดิการให้มาก
ที่สุดปัจจุบันบางหน่วยงานจัดให้มีรถรับ-ส่ง มีบ้านพัก
ข้าราชการ ให้กู้เงินระยะยาว ฯลฯ บางหน่วยงานก็
ไม่ได้จัดอะไรเป็นพิเศษนอกเหนือไปจากที่กำหนดตาม
ระเบียบทั่วไป บุคลากรในทุกหน่วยงาน ควรให้
ความสนใจในเรื่องนี้มาก ๆ การช่วยข้าราชการแก้
ปัญหาต่าง ๆ ได้บ้างก็จะมีผลย้อนกลับในทางเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพในการทำงานของเขา และเป็นการจูงใจ
มิให้ลาออก โยกย้ายไปทำงานที่อื่น นอกจากนี้ การ
บำรุงขวัญข้าราชการที่สำคัญอีกทางหนึ่ง ก็โดยสร้างหน
ทางก้าวหน้าให้แก่ทุกตำแหน่ง โดยบุคลากรเป็นผู้
ศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะสู่ทางแก่ผู้บริหาร
บุคลากรคนสุดท้ายที่ทวารสารข้าราชการขอสัมภาษณ์ ได้
แก่ คุณโอฬาร ไกรฤกษ์ ผู้อำนวยการกอง กอง
การเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร ซึ่งเคยได้รับแต่งตั้ง
ให้เป็น อนุกรรมการ ปรับปรุง ระบบ และ สมรรถภาพ
ข้าราชการด้วย

เกี่ยวกับบทบาทของบุคลากร คุณโอฬาร กล่าวว่า
บุคลากรจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่า อำนาจในการบริหาร
งานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง เป็น
อำนาจของผู้บังคับบัญชา หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็น

เพียงผู้เสนอแนะความเห็นโดยมีหลักมีเกณฑ์ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นชอบกับข้อเสนอของบุคลากรก็ได้ ซึ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนั้น บุคลากรไม่จำเป็นต้องเกิดความรู้สึกว่าตนเอง “เสียหน้า” ทั้งนี้เพราะถือว่าได้ปฏิบัติงานของตนไปอย่างถูกต้องแล้ว การที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หลายแห่งวางตัวเป็นหน่วยอิทธิพลมีความสำคัญเหนือผู้อื่น เป็นเพราะไปหักทักเอาเองว่าตนเป็นผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งต่าง ๆ เสนอแนะเรื่องใดผู้บังคับบัญชาก็เชื่อ เมื่อสำคัญตนผิดเช่นนั้นก็เป็นทางให้ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดถือหลักการได้



งานการเจ้าหน้าที่มักถูกมองอย่างจำกัดว่า หมายถึงการบรรจุ แต่งตั้ง โอกาสที่จะขยายไปสู่งานด้านอื่นๆ จึงมีน้อย หรือทำลุ่มๆ ดอนๆ คุณโอฬาร เห็นว่างานอีกหลายด้านที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติเป็นงานประจำต่อเนื่องกันไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานปกติจะทำเฉพาะในวาระการพิจารณาความดีความชอบ

ประจำปี หากทำงานนี้เป็นโครงการต่อเนื่องระยะยาวจะสามารถนำไปใช้การได้กับหลายๆ วัตถุประสงค์ รวมทั้งการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง แล้วยังใช้เป็นเครื่องชี้แจงพิสูจน์ความเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคลอีกด้วย

คุณสมบัติของบุคลากร ควรประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ๓ ด้าน คือ งานบรรจุ-แต่งตั้ง งานวินัย และงานฝึกอบรม บุคลากรส่วนใหญ่ในราชการไทยมักขาดทักษะด้านฝึกอบรม ซึ่งหมายความว่าถึงความสามารถ ในการพิจารณา ถึงความต้องการ ที่จะให้มีการฝึกอบรมเพื่อยกระดับหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงอยากให้สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิต หรือการฝึกฝนบุคลากรเน้นความสำคัญที่ความสามารถทั้ง ๓ ประการนี้

คุณโอฬาร ให้ความเห็นเกี่ยวกับทางก้าวหน้าของอาชีพบุคลากรในราชการไทยว่า ควรขยายตัวไปในทางกว้างให้มาก โดย ก.พ. จะต้องสนับสนุนให้ตำแหน่งเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ทั้ง ๓ สาขาดังกล่าวข้างต้น นอกจากนั้นก็อาจจะใช้วิธีสับเปลี่ยนตัวบุคลากรไปตามหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้มีประสบการณ์หลายด้าน แต่ตราบใดที่ข้าราชการยังคงมีทัศนคติว่า โลกของตน คือกรมที่สังกัดอยู่ ก็คงทำได้ลำบาก หากเปลี่ยนทัศนคติได้ วงการบุคลากรจะก้าวหน้าอีกมาก.

และคงไม่เป็นการด่วนสรุป หากจะกล่าวว่า นักกฎหมายส่วนใหญ่ไม่เหมาะกับโลกของบุคลากร

ทำให้เราต้องคิดว่า ทำไมระบบราชการจึงเต็มไปด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อห้ามต่าง ๆ ซึ่งบางข้อล้าสมัยแล้ว รวากับเป็นเรื่องขนาดใหญ่ที่เต็มไปด้วยรอยปะ ความเร็วประดุจเรือเกลือ ภาษาในกฎระเบียบวาทวน ทำให้ เปิดช่องใช้ ตีความ เพื่อหลีกเลี่ยง หลักการแห่งความสมเหตุสมผล เหมือนกับว่าระบบราชการสอนให้เราไม่เชื่อใจกัน จึงจัดกรอบให้เดิน ทุกวันนี้จะพบว่าถึงแม้จะอดช่องโหว่อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่มีประสบการณ์บางกรม จะใช้ประโยชน์จากการตีความตามกฎหมายสอดใส่ความไร้เหตุผลเข้าไปในกระบวนการบริหารงานบุคคล ทำให้หลักการถูกบิดเบือนไป

หัวใจของระบบราชการอยู่ที่ระบบการบริหารงานบุคคล แต่หัวใจของระบบการบริหารงานบุคคลอยู่ที่บุคลากร ซึ่งจะทำให้ระบบบริหารงานบุคคลเป็นระบบทันสมัย สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม บุคลากรทุกวันนี้ จึงควรเปลี่ยนทัศนคติ จากคนสร้างกำแพง จากปอลิศจัขโมย มาเป็นนักคิด นักสร้างสรรค์ เพื่อให้ระบบบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายคือคำว่า “ประสิทธิภาพ”

หากต้นไม้ ไม่ผลัดใบ มันก็จะยืนตายอย่างช้า ๆ ไร่นาไม่ได้

ภาพพจน์ของบุคลากร :

บทสัมภาษณ์



บทสัมภาษณ์ความเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงาน บุคคลนั้นมีวัตถุประสงค์ที่จะพิจารณาว่างานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่หน่วยงานนั้นทำอยู่ในสายตาของผู้ใช้บริการ ว่าหน่วยงานดังกล่าวได้ทำมากน้อย หรือเหมาะสมเพียงใดหรือไม่ ทั้งนี้เพราะหน่วยบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน่วยงานหลักอื่น ๆ เลย ความสำคัญจะเห็นได้ชัดเจนในธุรกิจหน่วยบริหารงานบุคคลจะเป็นเสมือนกันชนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกล่าวคือ โดยหน้าที่ต่อหน่วยงานใหญ่แล้ว หน่วยงานจะต้องเป็นผู้ทำการดูแลเกี่ยวกับคนในอันที่จะให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากคนที่อยู่ให้ได้มากที่สุด และในขณะเดียวกันในหน้าที่ที่ติดต่อผู้ทำงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานก็ต้องสนองตอบความต้องการของคนเหล่านั้นให้ได้ที่สุด ซึ่งความต้องการของหน่วยงานหรือนายจ้างกับคนทำงาน หรือลูกจ้างมักจะเดินสวนทางกันเสมอ หน่วยบริหารบุคคลจึงต้องรับผิดชอบที่จะประสานความต้องการของทั้งสองฝ่ายให้เข้าหากันให้ได้ มิฉะนั้นแล้วก็จะเกิดการขัดแย้งกันเกิดขึ้นอย่างที่เราพบเห็นกันอยู่เป็นประจำวัน

ถึงแม้ว่างานของข้าราชการจะแตกต่างไปจากธุรกิจบ้าง ในแง่ของวัตถุประสงค์ก็ตาม แต่ก็มิได้หมายความว่า หน้าที่ของหน่วยงานนี้จะลดความสำคัญลงไป เพราะลักษณะที่คล้ายคลึงกันประการหนึ่งก็คือ ในราชการก็มีหัวหน้ากับลูกน้อง ซึ่งในฐานะผู้ทำงานเช่นเดียวกัน ก็ย่อมจะมีความต้องการเช่นเดียวกับผู้ทำงานในธุรกิจเหมือนกันถึงแม้ว่าจะมีระเบียบต่างๆ จำกัด ข้าราชการไว้มากก็ตามแต่ก็มีได้ทำให้ลักษณะดังกล่าวของข้าราชการเหล่านั้นต่างไปจากธุรกิจแต่อย่างใด ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อหน่วยงานจะเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นบทบาทของหน่วยงานดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นวารสารข้าราชการจึงได้สัมภาษณ์ความเห็นของข้าราชการหลายท่านเพื่อทราบถึงทัศนะต่าง ๆ ที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งความเห็นดังกล่าวอาจสมบูรณ์หรือไม่

สมบูรณ์ทุกอย่างก็เป็นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าข้าราชการผู้ใดมีความสนใจในสิทธิของตนเพียงใดด้วย

จากการสัมภาษณ์ของวารสารข้าราชการครั้งนี้ ก็มีข้อสังเกตสำหรับข้าราชการผู้ให้สัมภาษณ์เช่นเดิม ที่ว่าผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ไม่ประสงค์จะออกนามทุกคนทำให้สงสัยว่า เมื่อไรประชาธิปไตยจึงจะบานในระบบราชการเราเสียที

รายแรกที่ได้สัมภาษณ์ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเอก สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความคิดเห็นว่า ปัจจุบันหน่วยบริหารงานบุคคลในส่วนราชการพลเรือนส่วนใหญ่มักจะอยู่ในระดับแผนก หน่วยงานนี้จึงยังไม่อาจจะทำงานในหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ได้ ทั้งนี้ นอกจากจะเนื่องมาจากจำนวนข้าราชการที่มีอยู่น้อยแล้ว ยังมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของคนอีกด้วย การทำงานของ

แผนการเจ้าหน้าที่มักจะมุ่งไปทำงานประจำหรือทำงานตามสั่งเสียเป็นส่วนใหญ่ เช่นออกหนังสือเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ข้ายโอน ฯลฯ ก็แทบจะไม่มีเวลาทำงานอื่นเป็นต้นว่า สร้างเสนอแนะ ประสานงานเกี่ยวกับนโยบายบริหารงานบุคคล ตลอดกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคล จนกระทั่งกลายเป็นที่เข้าใจกันว่าหน่วยงานด้านบริหารงานบุคคล ในแต่ละส่วนราชการมีหน้าที่เพียงการทำตามคำสั่งของผู้บริหารเท่านั้นหาได้มีสิทธิในอันที่จะเสนอความคิดเห็นในสิ่งอันใดที่แปลกใหม่ขึ้นมาไม่ ดังนั้น จึงต้องมืองานอีกเป็นอันมากที่ควรจะเป็นหน้าที่ของหน่วยงานนี้ แต่ก็เกือบจะไม่ได้ทำเลยหรือทำบ้างเพียงเล็กน้อย ได้แก่การศึกษาค้นคว้าทางวิชาการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ เพื่อการสร้างและเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน การกำหนดมาตรฐานงานและการประเมินผลเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังรวมถึงงานในฐานะเป็นตัวแทน หรือผู้รับผิดชอบแก่ข้าราชการในกรมของตน ให้ได้รับสิทธิอันพึงได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการให้คำปรึกษาหารือในปัญหาต่าง ๆ ของข้าราชการด้วย

อีกประการหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าวิชาการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ เป็นความรู้ใหม่ในวงราชการ วิชาที่เพิ่งจะนำมาจัดสอนกันในมหาวิทยาลัยเพียงระยะเวลา ๑๐ กว่าปีมานี้เอง ดังนั้นหน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่จึงยังไม่สมบูรณ์แบบเพราะผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ดังกล่าว ผู้บริหารในวงราชการไทยจึงมีอำนาจและ

สิทธิขาดในการสั่งการใด ๆ แก่ข้าราชการที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนได้อย่างตามอำเภอใจ โดยมีหน่วยงานผู้คอยรับคำสั่งเท่านั้น ดังนั้นถึงต้องการจะให้หน่วยบริหารงานบุคคลของส่วนราชการใดก็ตาม ได้ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์แบบ ทั้งการให้คำปรึกษาทางด้านการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ แก่ผู้บริหาร การประสานความต้องการของข้าราชการอื่น ๆ กับผู้บริหาร ตลอดจนการให้บริการต่าง ๆ แก่ข้าราชการแล้ว จะต้องปรับปรุงหน่วยบริหารงานบุคคลหลายด้านด้วยกัน ประการแรก คือ ผู้ทำหน้าที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เป็นผู้ที่ชอบใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ และควรเป็นผู้ที่ไต่ถามงานจากองค์การกลางบริหารงานบุคคลมาแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีความเข้าใจในระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่องค์การกลางกำหนดขึ้นเป็นไปในทางเดียวกัน ประการที่สองคือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานนี้ควรเป็นไปในลักษณะเดียวกันและจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้บริหารของหน่วยงานนั้น

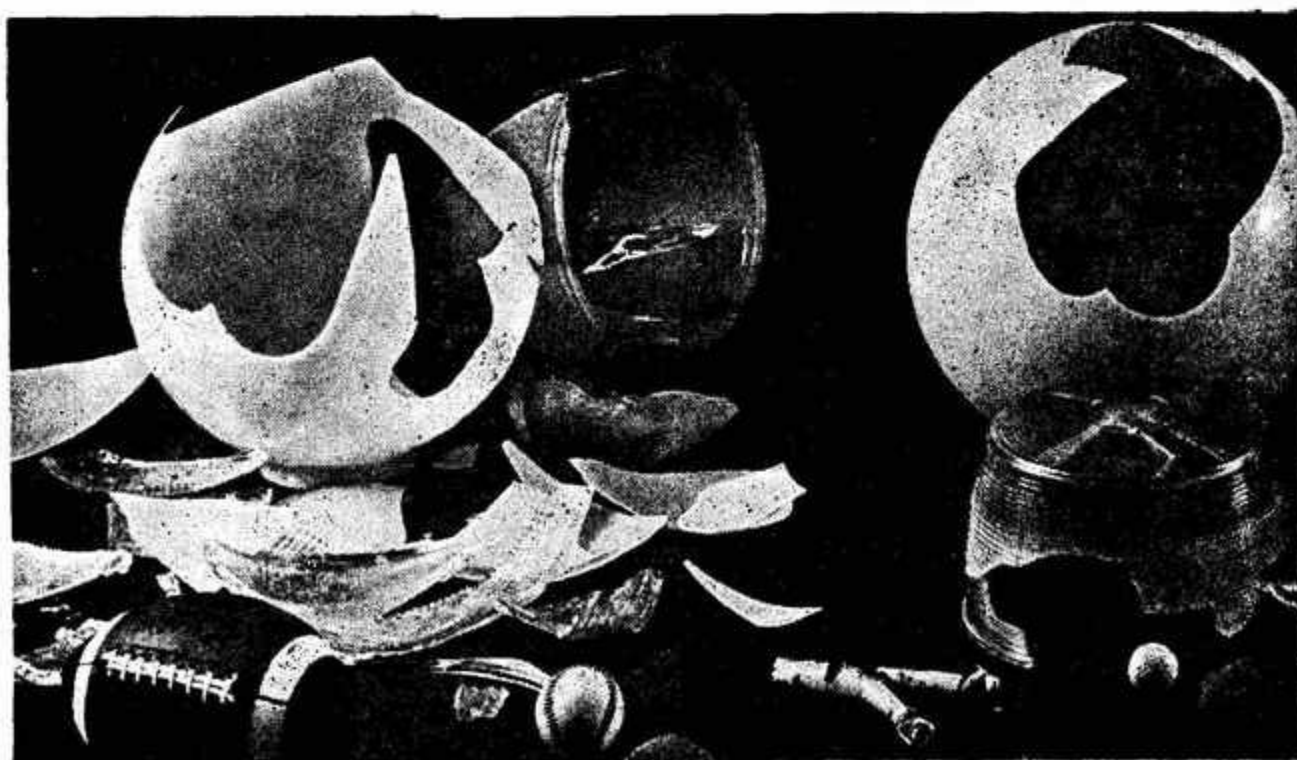
ท่านที่สามที่ควรสารข้าราชการไปขอสมภาษณ์ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความเห็นว่า เนื่องจากหน่วยบริหารงานบุคคลของสำนักงานฯ เป็นหน่วยงานที่เพิ่งจะขยายตัวขึ้นใหม่ กล่าวคือเป็นการยกฐานะจากแผนกศึกษาธิการเป็นกองการเจ้าหน้าที่ จึงอาจจะยังไม่สามารถปฏิบัติงานในขอบข่ายของอำนาจหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ประกอบกับกำลังคนสำหรับการปฏิบัติงานก็ยังน้อย งานที่หน่วยงานนี้ทำอยู่จึงเป็น

ไปในลักษณะของการทำตามคำสั่ง เช่น การออกคำสั่ง บรรจุแต่งตั้งโอนย้าย รวมท้งงานประจำต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ การคัดเลือกแต่งตั้งข้าราชการ การให้บริการเกี่ยวกับคำตอบแทนการเก็บรักษาทะเบียนประวัติ ระเบียน และสถิติต่าง ๆ และการให้คำแนะนำข้าราชการในด้านสวัสดิการต่าง ๆ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวินัย เป็นต้น

สำนักงานอื่น ๆ ที่ทำอยู่ข้างนอกเหนือจากนี้ ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ การศึกษางานเพื่อจำแนกตำแหน่ง ซึ่งทำร่วมกับหน่วยงานอื่น อย่างไรก็ตามในหน้าที่อื่น ๆ ของหน่วยงานบริหารบุคคลที่หน่วยงานนั้นได้ทำก็ยังมีอีกเช่นกัน เช่น การศึกษาค้นคว้าวิชาการทางการบริหารบุคคลใหม่ ๆ เพื่อการเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายบริหารงานบุคคลที่ดี หรือ งานการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานที่ดี รวมทั้งงานการกำหนดมาตรฐานและการประเมินผล ฯลฯ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ก็ได้หวังไว้ว่าเมื่อหน่วยงานนี้พร้อมทุกอย่าง

แล้วหน่วยงานนี้คงจะได้ปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์

ท่านต่อมาทวารสารข้าราชการไปขอสัมภาษณ์ เป็นผู้กองตำรวจ ให้ความเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับหน่วยบริหารบุคคลของกรมตำรวจแก่เราว่า หน่วยบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจเป็นระดับแผนก คือ แผนกกำลังพล งานที่หน่วยงานนี้ทำจึงน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานบริหารบุคคลที่ดี ซึ่งด้วยสาเหตุสำคัญหลายประการ ประการแรกโดยเหตุที่หน่วยงานนี้มีขนาดเพียงแผนก จำนวนผู้ปฏิบัติงานจึงมีอยู่น้อย โดยเฉพาะถ้าพิจารณาถึงกำลังคนทั้งหมดของกรมตำรวจ ดังนั้นการทำงานตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียวดูเหมือนจะเต็มมือเสียแล้ว ประการที่สอง มีหน่วยงานอื่น ที่ได้เจ้าหน้าที่ การบริหาร บุคคลบางประเภทไปทำ และหน่วยงานนั้นก็มีความใหญ่กว่าหน่วยบริหารบุคคลเสียอีก เช่น กองสวัสดิการ กองบัญชาการศึกษา กองแพทย์ ฯลฯ หรือในบางครั้ง



หน่วยงานหลักอื่น ๆ ซึ่งมีคํานําหน้าทํการบริหารบุคคล แต่อย่างใดก็ได้คํานําหน้าทํบางอย่าง ของหน่วยบริหารบุคคล ด้วย ซึ่งอาจร่วมหรือไม่ร่วมกับหน่วยบุคคลก็ได้ เช่น การฝึกอบรมเฉพาะกิจต่างๆ เป็นต้น ประการสุดท้าย เนื่องจาก หน่วย งานนี้ ชาติ บุคลากร ทม ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างเพียงพอ ทำให้เมื่อกรม ฯ มีความจำเป็นที่จะทราบถึงแนวทางในการบริหารงานบุคคลขึ้นมากจาเป็นต้องตั้งคณะผู้ทํางานขึ้นโดยอาศัยบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ในการวางแผนกำลังคนของกรม ฯ หรือการศึกษางานเพื่อกําหนดหน้าทํความรับผิดชอบ เป็นต้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้รายละเอียดเพิ่มเติมว่า งานที่หน่วยงานทํานอกเหนือ จากการทําคําสั่ง บรรจุแต่งตั้งโอนย้ายดังกล่าวข้างต้นแล้ว งานอื่นที่หน่วยงานนี้ทําคือ อยู่เป็นประจำคือ การเก็บรักษาทะเบียนประวัติและรายงาน การรวบรวมความต้องการกำลังคนประจำปีของหน่วยงานเพื่อการวิเคราะห์เสนอ สำหรับงานเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษนั้นเป็นไปในทางนิเสธ ส่วนงานเกี่ยวกับการเสนอแนะต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคลนั้นกล่าวไว้ว่าไม่ได้ทําละเลย นอกจากนั้นแล้วงานบริการต่างๆ แก่ข้าราชการ เช่น ดูแลสิทธิต่างๆ เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง หรือเงินเพิ่มพิเศษอื่นใดนั้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นว่าการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้นก็จะเป็นการเพียงพอแล้วสำหรับหน่วยงานในระดับแผนก ซึ่งมีข้อจำกัดในด้านจำนวนและความรู้ความสามารถของผู้ทํางาน การเสนอแนะแนวนโยบายต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจกระทํได้ ทั้งนี้เนื่องจากมาจากนโยบายของผู้บริหารประกอบกันด้วย.

เป็นเรื่องที่ข้าราชการแต่ละคนจะต้องรับผิดชอบติดตามเอา สำหรับหน้าทอนใดนอกเหนือจากนี้ก็มีหน่วยงานอื่นทําคืออยู่แล้ว หรือในบางครั้งก็ตั้ง คณะกรรมการ ขึ้นมาทําคือ

รายสุดท้ายที่วารสารข้าราชการไปขอสัมภาษณ์ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ได้ให้ข้อคิดเห็นถึงหน่วยบริหารงานบุคคล ว่าหน่วยงานนี้มั่งงานที่ทําคือเป็นประจำก็ได้แก่งานเกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการ การทําคําสั่งต่างๆ ควบคุมดูแลวันลา การให้คำปรึกษาหารือต่างๆ แก่ข้าราชการ รวมทั้งการให้บริการความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ เช่น สวัสดิการ ที่จอดรถ ฯลฯ การดูแลรักษาสิทธิต่างๆ เกี่ยวกับค่าตอบแทนต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าเช่าบ้าน หรือเงินเพิ่มพิเศษอื่นๆ นอกจากนั้นยังมั่งงานที่ทําคือเป็นบางส่วน โดยการทําร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภายนอกและภายในสำนักงาน บางครั้งก็เป็นเจ้าของเรื่องเองแต่ส่วนใหญ่ก็คํานําหน้าทํผู้ประสานงาน งานเหล่านี้ได้แก่การศึกษาวิเคราะห์งานเพื่อการจําแนกตำแหน่ง การกําหนดหน้าทํความรับผิดชอบของตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การพัฒนาข้าราชการ

งานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ

สำเริง ชัยชิต

รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจสังคม และการเมืองของประเทศไทย พอ ๆ กับหน่วยราชการ เพราะปัจจุบันรัฐวิสาหกิจมีทั้งด้านสาธารณูปโภคการค้า และการขายบริการ ทุนหมุนเวียน ในการดำเนินงานบางหน่วยงานมีหลายพันล้าน ฉะนั้นผลกระทบจากความผิดพลาดในการดำเนินงาน อาจ สั่นคลอนเสถียรภาพของรัฐบาลได้ แต่รัฐบาลก็ยังมิได้สนใจที่จะสร้างระบบการควบคุมและการบริหารที่ ทันสมัย เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารงานในรัฐวิสาหกิจแต่ประการใด

ปัญหาเรื่อง “บุคคล” ในรัฐวิสาหกิจก็เป็นเรื่องที่ผู้ บริหารชั้นสูงของรัฐบาลมองข้ามไปเช่นกัน เนื่องจาก ท่านขาดความรู้ (และใจไม่กว้างพอที่จะรับฟังเหตุผล และหลักการ) ในด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ยอมรับ ความจริง (ที่ทั่วโลกเขายอมรับแล้วทั้งทฤษฎี และภาค ปฏิบัติ) ว่า “หลักการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย” ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้ทุกระดับ

ข้อเท็จจริง ที่ผู้ เขียน จะขอยกมา สนับสนุน ความคิด ดังกล่าวก็คือการแต่งตั้ง ผู้บริหารงานระดับยอดของ รัฐวิสาหกิจ เช่น ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการ ทั่วไป ซึ่งเป็นผู้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้บริหารกิจการ ทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจแต่เพียงผู้เดียว เป็นการแต่งตั้ง ทั้หมดผลเฉพาะว่า “ใครเป็นคนของฉัน” เท่านั้นพอ

ผู้บริหารงานของรัฐวิสาหกิจทุกหน่วย จึงมีบุคคลเพียง สองจำนวน คือ.-

ข้าราชการประจำ บุคคลจำพวกนี้ ฝีมือในการทำงาน เป็นเพียงมือ ๓ หรือมือ ๔ ถ้าเทียบกับข้าราชการ ประจําระดับเดียวกัน จะแต่งตั้งให้บริหารหน่วยราชการ ไหนก็ยังไม่เชื่อใจ เลยส่งตัวไปช่วยคุมรัฐวิสาหกิจ ภายใต้งัดกุมให้เสียหน้าใจ พวกมือ ๑ ก็เหมือน กันแต่ต้อง เป็นพวกปลดเกษียณแล้ว จะให้สภา ต่ออายุ ก็ยุ่งยาก เลยส่งมาลงที่รัฐวิสาหกิจ มือ ๑ อีกพวกหนึ่ง ก็เป็นพวกเจ้านายรักหางานอดิเรกที่มรยาได้สูงให้ทำ

ข้าราชการการเมือง ทั้ก็จะลอยพามาครองตำแหน่ง กันเสมอ มักเป็นข้าราชการการเมืองมาจนถูกดําพินไป ทั้เมืองแล้ว ถ้าให้อยู่ต่อไปเห็นจะแย่งจะส่งไปเป็นทูต

ก็ไม่ไหว เอาไปนั่งขายหอยเบอรี่ หรือขายบุหรี่ยะสวยกว่า

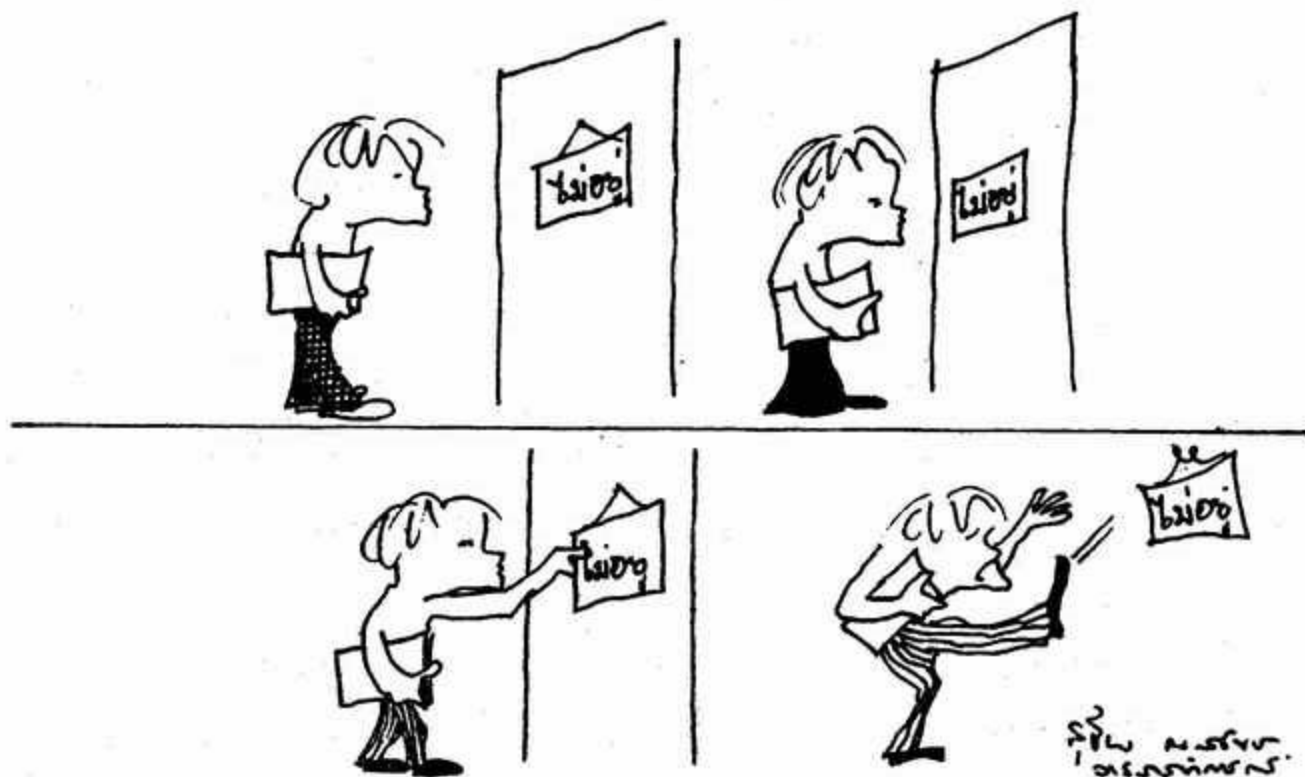
นี่แหละครับ วิธีการคัดเลือกผู้บริหารชั้นยอดของรัฐวิสาหกิจ ตามแบบฉบับที่นักการทหาร นักการคลัง นักปกครอง และนักกฎหมายท่านใช้กันอยู่เป็นประจำ จึงเกิดมีกรณีเพิ่มโบนัสพิเศษ แก่คณะกรรมการผู้ทำการคัดเลือก และเลขาธิการตีสันติ มิตรสหายของท่านผู้มพระคุณเป็นการตอบแทน (ก็ใช้รายได้ของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ อีกเหมือนกัน)

รัฐวิสาหกิจต่างๆ จึงกลายเป็นแดนสนธยาไปก็มี เป็นแหล่งค้าจุนธนาคารพาณิชย์ก็มี เป็นแหล่งส่งกำลังบำรุงพรรคการเมืองทางอ้อมก็มี แล้วการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจต่างๆ ก็หลายสภาพเป็น “ลูกปู้เต็น

เลียนแบบแม่ปู” ยังไงยังงั้น ผู้บริหารท่านย้ายมาจากส่วนราชการไหน และมาโดยวิธีจูงอย่างไร การจัดระบบ ภายใน ของ รัฐวิสาหกิจ ก็ เหมือน ส่วน ราชการ นั้น มีหลักเกณฑ์การคัดเลือก เลียงดู บำรุงรักษา และพัฒนาบุคคลเหมือนกับที่ท่านถูกเขาขวนมาเปียบ

เมื่อรัฐวิสาหกิจทุกแห่งจัดระบบบริหารคล้ายหน่วยราชการ ความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการทำงานย่อมต่ำกว่าขององค์กรเอกชน จะดีกว่า เหนือกว่าอยู่ก็เพียง ทุนเดิมมีมหาศาล ไม่มีวันล้มละลาย ถลุดกันเข้าไปเถอะ ขันภายในก็เคยวกได้คนครบ

ข้าราชการเมือง หรือข้าราชการประจำที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และสามารถบริหารกิจการรัฐวิสาหกิจให้ก้าวหน้าไปด้วยดีก็มีอยู่บ้าง แต่มิเพียงส่วนน้อย เป็น



เรื่องฟลุคในการคัดเลือกมากกว่าจะถือว่า ผู้คัดเลือก
เลือกตามความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

แต่เงินทองและทรัพย์สินของรัฐบาลเป็นพัน ๆ ล้าน เราจะ
ยอมเสี่ยงกับการฟลุคได้หรือ

ทำไม ไม่มีการประกาศรับสมัครผู้บริหารชั้นสูงโดย
ให้มีการแข่งขันกันอย่างกว้างขวาง โดยกำหนดคุณสมบัติ
สมบัตินิตาไว้ให้รัดกุมว่าตนเองมีคุณสมบัติเหมาะสม
ก็สมัครได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นข้าราชการหรือพนักงาน
รัฐวิสาหกิจ เมื่อมีผู้สมัครจำนวนพอสมควรก็แต่งตั้ง
คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก ตรวจสอบเห็น
ความรู้ ประสบการณ์และประวัติส่วนตัวโดยละเอียด
คัดได้คนไหนก็ประกาศให้ประชาชนทราบทางสื่อมวลชน
แถลงรายละเอียดของคุณสมบัติและประวัติให้
ประชาชนทราบด้วย เพื่อจะมีใครคัดค้านบ้าง ถ้าไม่
มีใครคัดค้านก็แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ก่อนแต่งตั้งก็
สำรวจทรัพย์สินทางของตนเองและบุตรภรรยาว่ามียอเย
ใด และแถลงปริมาณทรัพย์สินทุก ๆ ๒ ปี พร้อมทั้ง
รายงานผลความก้าวหน้าของหน่วยงานทุกปี (แผนงาน
และผลงานต้องแจ้งต่อสาธารณชนทุกครั้งที่เริ่มโครงการใหม่)
เมื่อครบเทอม เช่น ๔ หรือ ๕ ปี ก็คัดเลือก
ผู้บริหารคนใหม่ คนเก่าก็สมัครได้แต่ต้องอยู่ใน
ตำแหน่งได้ไม่เกิน ๒ เทอม ระหว่างปฏิบัติงานถ้าทำ
งานผิดพลาด หรือทุจริตมีประชาชนหรือใครก็ตามจับ
ได้ โดยมีหลักฐานก็ให้ไล่ออกทันทีเหมือนวิธีการคัด
เลือกผู้บริหารขององค์การเอกชนจะแตกต่างกันเพียง
ต้องแสดงบัญชีทรัพย์สินส่วนตัวเท่านั้น

ถ้าทำได้แบบนี้ คนมีความสามารถก็มีโอกาสแสดง
ฝีมือ พนักงานรัฐวิสาหกิจเองก็มีโอกาสเป็นผู้บริหาร
กับเขาบ้าง ไม่ใช่พอกับต้นเคม้ทมิฬว้าง ก็มาผ่าเอาผู้
มีบุญมาครองตำแหน่งทุกครั้งไป นอกจากนั้นกรณีลูก
เดินตามแม่ปู่ก็จะไม่ต้องเป็นห่วงอีกต่อไป เพราะผู้
บริหารท่านใดที่ต้องการให้พนักงานทุกคนในหน่วยงาน
ของตนร่วมมือร่วมใจกันทำงานก็จะต้องเห็นความสำคัญ
ของ “บุคคล” ว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าสูงสุดของหน่วยงาน
จะต้องคัดเลือก เลี้ยงดู บำรุงรักษา และพัฒนาอย่าง
มีแผนและถูกต้องตามหลักการ ต้องวินิจฉัยพฤติกรรม
เฉพาะบุคคลและของกลุ่ม สภาพแวดล้อมและกฎข้อ
บังคับต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ไม่ใช่ใช้แต่อารมณ์ หรือ
ความคิดส่วนตัวเป็นเหตุ แต่ที่สำคัญน่าจะระบุไว้ในเทศ
กคือ เรื่องการบริหารงานบุคคลนั้น เขาคนควาเล่า
เรียนกันอย่างกว้างขวางแล้ว จนถือเป็นวิชาชีพแขนง
หนึ่งในปัจจุบัน ผู้บริหารที่ดีคงจะต้องฟังพหูหรือใช้
บุคคลที่ศึกษามาในทางนี้เป็นประโยชน์ดีกว่าคนควา
หรือตงทฤษฎีส่วนตัวมาใช้เป็นแน่

สำหรับผู้บริหารที่ไม่เห็นความสำคัญในเรื่องของ
“บุคคล” ก็จะไม่ได้นัดไปทำงานด้วย งานก็ล้มเหลว
ถูกไล่ออกไปเอง นี่ย่อมแสดงว่า การคัดเลือกผู้บริหาร
ชั้นยอดของรัฐวิสาหกิจอย่างมีหลักการย่อมจะช่วยให้
การบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจก้าวหน้า โดยไม่มี
อุปสรรค อันจะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีจาก
พนักงานทุกคน ความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายรวมของ
รัฐวิสาหกิจนั้นก็จะอยู่แค่เอื้อม

เรามาเริ่มคัดเลือกผู้บริหารใหม่เสียเถิดวันเสียดี
ใหม่.

ใหม่ ๆ ในราชการ

อนุมัติให้ข้าราชการเข้าร่วมการ
ประชุม ณ ต่างประเทศ โดยไม่ถือเป็น
วันลา

ท่านนายกรัฐมนตรีมีคำสั่งอนุมัติให้ข้าราชการเข้าร่วม
ประชุมใหญ่ประจำปี ครั้งที่ ๑๓ ของสโมสรไลออนส์
ในภาคพื้นตะวันออกและเอเชียอาคเนย์ ในหัวข้อ
เรื่อง Community Involvement Through Lionism
ที่เมืองฮ่องกง ระหว่างวันที่ ๓-๑๐ ธันวาคม ๒๕๑๗
ได้โดยไม่ถือเป็นวันลา แต่ทั้งนี้ จะต้องได้รับอนุญาต
จากผู้บังคับบัญชาเสียก่อน

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๕๘ ลงวันที่
๔ กันยายน ๒๕๑๗)



อนุมัติให้ข้าราชการเข้าร่วมการ
ประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับ
สถานการณ์ทางสถิติแห่ง
ประเทศไทย

ท่านนายกรัฐมนตรีมีคำสั่งอนุมัติให้ข้าราชการ และ
พนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ
เรื่อง “สถานการณ์ทางสถิติของประเทศไทย” ซึ่ง
สมาคมสถิติแห่งประเทศไทยจะจัดให้มีขึ้นในวันที่ ๒๕
กันยายน ๒๕๑๗ ณ โรงแรมเอร่าวัลด์ ได้โดยไม่ถือเป็น
วันลา และให้ข้าราชการที่เข้าร่วมประชุม เบิก
ค่าใช้จ่ายสำหรับการประชุมคนละ ๑๐๐ บาท จากหน่วย
เจ้าสังกัด ซึ่งจะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียน
และเอกสารประกอบการประชุมได้ แต่ทั้งนี้ จะต้อง
ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเสียก่อน

วัตถุประสงค์สำคัญของการประชุมครั้งนี้ ก็เพื่อเผยแพร่
วิชาการด้านสถิติให้กับบรรดานักสถิติและผู้สนใจ
ทั่วไป ทางสมาคมสถิติแห่งประเทศไทยเห็นว่า การ
ประชุมทางวิชาการครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในด้านการ
จัดงานด้านสถิติของส่วนราชการ และองค์การ

รัฐวิสาหกิจเป็นอันมาก

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๐/ว. ๘๔ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๑๗)

อัตราเงินเดือนและค่าจ้างพนักงาน และคนงานของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามติ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๑๗ ว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและคนงาน และการกำหนดประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจ เช่น เงินสวัสดิการและการช่วยเหลือต่าง ๆ เงินบำเหน็จหรือเงินทุนสงเคราะห์ และเงินโบนัส เป็นต้น ต่อไปให้เสนอคณะที่ปรึกษาส่วนองค์การของรัฐพิจารณาก่อน ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียกร้องของพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อให้การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและคนงานของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๐/ว. ๘๔ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๑๗)

การปรับปรุงรายได้ของพนักงาน และลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามติเมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๑๗ ให้มีการปรับปรุงรายได้ของพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจให้สูงขึ้น และให้เพียงพอที่จะเสียภาษีเงินได้เอง โดยคำนวณในเกณฑ์ที่ล้อเสมือนว่า พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจแต่เพียงทางเดียว ในการปรับปรุงรายได้นี้ ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งพิจารณาดำเนินการเป็นการด่วน โดยประสาน

งานกับคณะกรรมการพิเศษ และให้ถือบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงาน และลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจที่กระทรวงการคลังเสนอเป็นแนวทางพิจารณา ทั้งนี้ ให้พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจได้รับรายได้ตามที่จะปรับปรุงใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป

รัฐวิสาหกิจที่จะต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีนี้ ได้แก่ รัฐวิสาหกิจทุกประเภท เว้นแต่บริษัทจำกัดที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

สำหรับคณะกรรมการพิเศษ ซึ่งจะเป็นผู้พิจารณาประสานงานกับรัฐวิสาหกิจนั้นประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายเลอสิงห์ อังสวาศ) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย (นายเทียน อังกุล) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม รองปลัดกระทรวงกลาโหม (พลอากาศเอกสวัสดิ์ โพธิ์) เป็นกรรมการ และอธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการเชิญผู้แทนรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมาร่วมพิจารณาด้วย

(หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๒/๑๕๑๑๕ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๗)

ให้เบิกเงินบำรุงการศึกษาโรงเรียน
สาริตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้
กระทรวงการคลังได้พิจารณาดอกให้ค่าอุปกรณ์การ

ศึกษา (วัสดุฝึกหัด) ของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเรียกเก็บในอัตราระดับประถมศึกษา ภาคละ ๗๕ บาท บลละ ๑๕๐ บาท ระดับมัธยมศึกษา แผนกทั่วไป ภาคละ ๒๐๐ บาท บลละ ๔๐๐ บาท และระดับมัธยมศึกษาแผนกวิทยาศาสตร์ ภาคละ ๒๕๐ บาท บลละ 500 บาท นับเป็นเงินบำรุงการศึกษาที่จะเบิกเงินช่วยเหลือ ฯ ได้ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๑๓

(ข่าวทำเนียบรัฐบาล ข่าวที่ ๒๕๔/๒๕๑๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๑๓)

การจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา

คณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการร่างพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษา แล้วส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาต่อไป

เหตุผลของการเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ มีดังนี้

(๑) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้จบการศึกษาระดับเทคนิคมีที่เรียนต่อถึงระดับปริญญา เพราะปรากฏว่า ผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพระดับนี้ประสบปัญหาเรื่องสถานที่เรียนต่อเป็นอย่างมาก สถาบันการศึกษานอกอุดมศึกษาอื่นๆ ไม่สามารถรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเข้าเรียนต่อได้โดยตรง

(๒) เพื่อเป็นการประหยัดเงินตราจากการที่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับเทคนิคเดินทางไปศึกษาต่อในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก การจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษาจะช่วยลดจำนวนนักศึกษาที่จะไปเรียนต่อต่างประเทศได้

(๓๖)

(๓) เพื่อสนองความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับเทคนิคที่จะให้สถานบันที่รับผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษาโดยตรง สามารถเรียนต่อถึงขั้นปริญญา และอยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

(๔) เพื่อสนองความต้องการของการพัฒนาประเทศในด้านกำลังคน ประเภทเทคนิควิศวกรรมสาขาต่างๆ ที่ใดศึกษาและฝึกอบรม โดยเน้นหนักในทางปฏิบัติ ซึ่งความต้องการของตลาดแรงงานมีมาก และมีได้มีความต้องการ กำลังคนที่มีความรู้ทางทฤษฎีแต่เพียงอย่างเดียว วิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษาจะสนองความต้องการด้านนี้ได้เป็นอย่างดี

(๕) เพื่อเป็นการจัดความเหลื่อมล้ำต่ำสูงและความน้อยเนื้อต่ำใจที่มีอยู่ในกลุ่มครูอาชีวศึกษา ในเรื่องการเพิ่มวิทยฐานะ ซึ่งไม่มีโอกาสได้เรียนถึงขั้นปริญญาในวิชาชีพที่ตนได้เรียนมา เหมือนครูสาขาอื่นๆ วิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษาจึงตั้งขึ้นเพื่อผลิตครูช่างระดับปริญญา อบรมครูประจำการให้มีความรู้ถึงระดับปริญญาด้วย

วิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษาจะรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับเทคนิคเข้าเรียนต่ออีก ๒ ปี ในระดับปริญญาในคณะต่างๆ รวม ๕ คณะ คือ คณะเทคนิควิศวกรรม คณะเกษตรกรรม คณะคหกรรม คณะพาณิชยกรรม และคณะศิลปกรรม

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว. ๕๔ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๑๓)

สมศักดิ์ สุภะชัยกุล

คำชี้แจงกระทรวงกลาโหม

เรื่อง การใช้ยศทหารประกอบชื่อบุคคล

เนื่องจากปรากฏว่านายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนทั้งประจำการและนอกประจำการบางนายใช้ยศทหารประกอบชื่อในกิจการและโอกาสที่ไม่เหมาะสมกับกาลเทศะ กล่าวคือ ในบางกิจการหรือโอกาสที่ไม่สมควรจะเปิดเผยให้บุคคลภายนอกวงการทหารว่าตนเป็นทหาร ก็กลับเปิดเผยให้ทราบ ทั้งนี้ ย่อมเป็นเหตุนำมาซึ่งความเสื่อมเสียถึงวงการทหารโดยทั่วไปด้วย ฉะนั้น จึงชี้แจงทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. ยศทหารนั้นโดยเฉพาะยศนายทหารสัญญาบัตร พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งให้ จึงถือเป็นพระมหากษัตริย์คุณและเป็นพระบารมีปกเกล้าปกกระหม่อมแก่เหล่าทหารของชาติซึ่งผู้ได้รับทุกคนจักต้องเชิดชูรักษาไว้และถือเป็นเกียรติยศชื่อเสียงของตนเองและของวงศ์ตระกูล ประเทศต่างๆ เขาถือว่าทหารเป็นผู้ซึ่งสมควรยกย่องเป็นพิเศษ เพราะเป็นผู้ที่ยอมเสียสละแล้วทุกสิ่งทุกอย่างแม้ชีวิตและเลือดเนื้อก็ยอมพลีเพื่ออิสรภาพของประเทศชาติ กล่าวอย่างย่อๆ ก็คือ เขาให้เกียรติแก่ผู้ซึ่งเป็นทหารมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ยศทหารกับเกียรติยศย่อมเป็นของคู่กันเสมอ เมื่อเป็นดังนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทหารทั้งหลายจะต้องระวังรักษาเกียรติยศและชื่อเสียงของตนไว้เป็นพิเศษ การใช้ยศทหารประกอบชื่อในกิจการหรือโอกาสที่ไม่สมควรก็เท่ากับทำลายเกียรติยศและชื่อเสียงของตนเองและวงการทหารด้วย

๒. ตามความนิยมโดยทั่วไป ผู้มียศทหารมักจะใช้ยศประกอบชื่อในกิจการและโอกาสดังต่อไปนี้

๒.๑ ในกิจการของทหาร

๒.๒ ในการแสดงตนเองในงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี งานพิธีหรืองานอื่น ๆ ของทางราชการหรืองานพิธีหรืองานอื่น ๆ อันมีเกียรติทั่วไป

๒.๓ ในการแนะนำตนเองในการสมาคมด้วยวาจาหรือหนังสือ

๒.๔ ในการพิมพ์นามบัตรหรือบัตรเชิญ

๒.๕ ในการพิมพ์หนังสือซึ่งเป็นตำราหรือเป็นประโยชน์แก่บุคคลทั่วไป

๓. ผู้มีศัพทสารซึ่งเป็นข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้างหรือคนงานในสังกัดกระทรวงกลาโหม หรือเป็นพนักงาน ลูกจ้างหรือคนงานในองค์การหรือรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงกลาโหม จะไม่ใช้ศัพทสารประกอบชื่อในการปฏิบัติราชการหรือทำงานตามหน้าที่ก็ได้

๔. ในการปฏิบัติราชการหรือทำงานในส่วนราชการฝ่ายพลเรือน องค์การหรือรัฐวิสาหกิจฝ่ายพลเรือนผู้มีศัพทสารจะใช้ศัพทสารประกอบชื่อเท่าที่จำเป็น หรือจะไม่ใช้ศัพทสารประกอบชื่อก็ได้

๕. ในกิจการหรือโอกาสอื่น เช่น ในการประกอบธุรกิจต่าง ๆ หรือเมื่อต้องคดีซึ่งถูกดำเนินคดีในศาลพลเรือนย่อมไม่นิยมใช้ศัพทสารประกอบชื่อ

๕๕ ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงตักเตือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบโดยทั่วกัน.

(ลงชื่อ) พล.อ. วรรณ สุทธนันท์

(วรรณ สุทธนันท์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

หมายเหตุ ตามหนังสือกระทรวงกลาโหมที่ กท ๐๒๐๐/ว ๒๐๖๕๖ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๒๘ สิงหาคม ๒๕๑๓

เรื่อง การปรับปรุงอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ

เรียน เวชการกระทรวงทบวงกรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีกำหนดการปรับอัตราค่าจ้างชั่วคราวรายเดือน รายวันและรายชั่วโมง

ด้วยสำนักงบประมาณได้พิจารณาเห็นสมควรปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ เพื่อความเป็นธรรมและเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนเกี่ยวกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น โดยกำหนดวิธีการปรับอัตราค่าจ้างดังกล่าว ดังนี้

๑. ให้ส่วนราชการทำการเจียดจ่ายเงินงบประมาณภายในหมวดหมู่การจ้างลูกจ้างชั่วคราวนั้นมาทำการปรับก่อน

๒. เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว ปรากฏว่ามีเงินเหลือจ่ายไม่เพียงพอจะใช้ปรับ ก็ให้ขออนุมัติโอนงบประมาณเหลือจ่ายจากหมวดอื่น ๆ เพื่อมาใช้ปรับต่อสำนักงบประมาณต่อไป

๓. หากได้ดำเนินการตามความในข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ยังปรากฏว่า ส่วนราชการนั้นขาดเงินงบประมาณที่จะต้องนำมาใช้ปรับอีกก็ให้ขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณ เพื่อให้จัดสรรเงินงบประมาณตามจำนวนที่ยังขาดเป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๓ เป็นต้นไป จึงขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติให้ปรับอัตราค่าจ้างตามบัญชีกำหนดการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๑๓ ลงมติเห็นชอบด้วย และอนุมัติตามที่สำนักงบประมาณเสนอ

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๘๑๐๐๐๗

บัญชีกำหนดการปรับอัตราค่าจ้างชั่วคราวของส่วนราชการต่าง ๆ

1. ค่าจ้างรายเดือน		2. ค่าจ้างรายวัน		3. ค่าจ้างรายชั่วโมง	
อัตราเดิม	ปรับเป็น	อัตราเดิม	ปรับเป็น	อัตราเดิม	ปรับเป็น
550	700	23.90	30.45	3.40	4.35
600	750	26.10	32.60	3.75	4.65
630	800	27.40	34.80	3.90	4.95
660	850	29.70	36.95	4.10	5.30
690	900	30.00	39.15	4.30	5.60
720	955	31.30	41.50	4.45	5.95
780	1,015	33.00	44.15	4.85	6.30
840	1,080	36.50	46.95	5.20	6.70
880	1,150	38.30	50.00	5.45	7.15
940	1,220	40.90	53.50	5.85	7.60
1,000	1,295	43.50	56.30	6.20	8.05
1,060	1,375	46.10	59.80	6.60	8.55
1,160	1,460	50.40	63.50	7.20	9.05
1,220	1,550	53.00	67.40	7.60	9.65
1,320	1,645	57.40	71.50	8.20	10.20
1,380	1,750	60.00	76.10	8.55	10.85
1,480	1,860	64.30	80.85	9.20	11.55
1,580	1,975	68.70	85.85	9.80	12.25
1,690	2,100	73.50	91.30	10.50	13.05
1,880	2,230	81.70	96.95	11.70	14.70
1,990	2,370	86.50	103.05		
2,140	2,520	93.00	109.55		
2,290	2,680	99.60	116.55		
2,440	2,850	101.10	123.90		
2,590	3,030	112.60	131.75		
2,740	3,220	119.10	140.00		
2,980	3,420	129.60	148.70		
3,140	3,630	136.50	157.85		
3,400	3,850	143.50	167.40		
3,580	4,085	155.60	177.60		
3,740	4,335	162.60	188.50		
3,900	4,600	169.60	200.00		
4,180	4,880	181.70	212.15		
4,380	5,175				
4,660	5,485				
4,860	5,810				
5,240	6,150				
5,460	6,505				
5,840	6,805				
6,300	7,260				
6,600	7,660				
7,000	8,075				
7,400	8,505				
7,800	8,950				
8,200	9,410				
8,600	9,885				
9,000	10,380				
9,500	10,900				
10,000	11,445				

- หมายเหตุ (๑) ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับค่าจ้างในอัตราต่ำกว่าเดือนละ ๕๕๐ บาทหรือวันละ ๒๓.๘๐ บาท หรือชั่วโมงละ ๓.๘๐ บาท ให้ขึ้นปรับเดือนละ ๖๕๐ บาท หรือวันละ ๒๘.๒๕ บาท หรือชั่วโมงละ ๔.๐๕ บาท ตามลำดับ
- (๒) สำหรับส่วนราชการใดที่จ้างลูกจ้างชั่วคราวไว้ในอัตราค่าจ้างที่ไม่ตรงกับอัตราค่าจ้างเดิมที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราค่าจ้าง ให้ส่วนราชการนั้นขอทำความตกลงกำหนดอัตราค่าจ้างดังกล่าวกับสำนักงานงบประมาณเป็นรายๆ ไป

ระเบียบว่าด้วยการใช้รถส่วนตัวเดินทางไปราชการ

พ.ศ. ๒๕๑๓

เพื่อปฏิบัติตามความในมาตรา ๒๐ วรรคท้าย แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๐๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๐๘ กระทรวงการคลังวางระเบียบการใช้รถส่วนตัวเดินทางไปราชการไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการใช้รถส่วนตัวเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๑๓”

ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๑๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการใช้รถส่วนตัวเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๐๘ บรรดาระเบียบหรือคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือขัด หรือแย้งกับระเบียบนี้ให้

ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

“รถส่วนตัว” หมายความว่า รถยนต์ส่วนบุคคล หรือรถจักรยานยนต์ ซึ่งมีใช้ของทางราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้เดินทางไปราชการหรือไม่ก็ตาม

“เงินชดเชย” หมายความว่า เงินค่าพาหนะที่เหมาะสมให้เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการใช้รถส่วนตัวเดินทางไปราชการ

ข้อ ๕. ภายใต้บังคับข้อ ๔ ผู้เดินทางไปราชการโดยใช้รถส่วนตัว จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งตั้งแต่ชั้นอธิบดีขึ้นไป หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า สำหรับส่วนกลาง หรือผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับส่วนภูมิภาค แล้วแต่กรณีก่อน จึงจะมีสิทธิเบิกเงินชดเชยตามระเบียบนี้ได้

ในกรณีราชการบริหารส่วนกลาง แต่มีสำนักงานอยู่ในส่วนภูมิภาค หรือมีสำนักงานแยกต่างหากจากกระทรวง ทบวง กรม ผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งตั้งแต่ชั้นอธิบดีขึ้นไป หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า จะมอบอำนาจให้ข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากอง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าเป็นผู้พิจารณาอนุญาตก็ได้

ข้อ ๖. การใช้รถส่วนตัวเดินทางไปราชการ ให้เบิกเงินชดเชยให้แก่ผู้เดินทางไปราชการซึ่งเป็นเจ้าของ หรือผู้ครอบครอง แล้วแต่กรณี ได้ในอัตราต่อกัน ดังต่อไปนี้

(๑) รถยนต์ส่วนบุคคล กิโลเมตรละ ๑ บาท

(๒) รถจักรยานยนต์ กิโลเมตรละ ๒๐ สตางค์

เงินชดเชยที่ขอเบิกดังกล่าวข้างต้น จะต้องไม่สูงกว่าอัตราค่ายานพาหนะทางบก ที่ผู้เดินทาง และคณะซึ่งร่วมเดินทางในยานพาหนะนั้นจะพึงเบิกได้ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ในระยะเดียวกัน ถ้ามียานพาหนะทางบกที่จะเบิกได้มีหลายประเภท ให้ถือประเภทค่าโดยสารต่ำสุด เป็นเกณฑ์

ข้อ ๗. การคำนวณระยะทางให้คำนวณตามระยะทางของกรมทางหลวงในทางสั้น และตรง ซึ่งสามารถเดินทางได้โดยสะดวก

ข้อ ๘. ผู้เดินทางไปราชการซึ่งเป็นเจ้าของ ผู้ครอบครอง หรือผู้ขับส่วนตัว จะขอหรือจะเรียกร้องให้ทางราชการจ่ายเงินให้นอกจากเงินชดเชยตามข้อ ๖ อีกไม่ได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆ

ในกรณีที่มีคำพิพากษาให้ทางราชการต้องรับผิดชอบ หรือร่วมรับผิดชอบในค่าสินไหมทดแทนอันเกิดจากอุบัติเหตุเพราะการใช้รถส่วนตัวไปราชการ ผู้เดินทางไปราชการซึ่งเป็นเจ้าของผู้ครอบครอง หรือผู้ขับจะต้องเข้ามาเป็นผู้ชดเชยแทน หรือชดเชยคนทางราชการแล้วแต่กรณี

ข้อ ๙. เงินชดเชยตามข้อ ๖ ให้เบิกจ่ายในประเภทค่าพาหนะเดินทางไปราชการ

ข้อ ๑๐. ในกรณีที่ส่วนราชการไม่อาจปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง.

กระทรวงการคลัง

สั่ง ณ วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๑๑

(ลงนาม) สมหมาย ชุนตระกูล

(นายสมหมาย ชุนตระกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

(หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ ก.ค. ๐๕๐๒/ว. ๑๘๒๕๒ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๑๑)

๑๓ สิงหาคม ๒๕๑๖

เรื่อง การเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายในการเดินทางไปราชการ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยปรากฏว่า มีส่วนราชการหลายแห่งได้หารือเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายในการเดินทางไปราชการ ตามนัยมาตรา ๑๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๑๖ กระทรวงการคลังจึงใคร่ขอเรียนขอความร่วมมือความเข้าใจเกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการบางประการ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติในโอกาสต่อไป ดังนี้

๑. กรณีเดินทางไปปฏิบัติราชการในท้องที่ซึ่งอยู่ในเขตสุขาภิบาล จะมีโรงแรมหรือไม่มีโรงแรมก็ตาม ผู้เดินทางมีสิทธิเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายประเภท ก. ได้ และถ้ามีการเดินทางไปกลับโดยใช้นานพาหนะประจำทางระหว่างที่พักกับสำนักงานที่เดินทางไปปฏิบัติราชการ ให้เบิกค่าพาหนะได้เท่าที่จ่ายจริง

๒. การเดินทางไปปฏิบัติราชการตามข้อ ๑ ผู้เดินทางต้องแสดงในรายงานการเดินทางด้วยว่า ได้ปฏิบัติราชการในเขตท้องที่ใด ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบว่า ผู้เดินทางมีสิทธิเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายประเภท ก. หรือประเภท ข.

๓. กรณีเดินทางไปปฏิบัติราชการในท้องที่ที่มีโรงแรม แต่ไม่สามารถเข้าพักในโรงแรมได้ เนื่องจากโรงแรมไม่มีห้องว่าง จึงจำเป็นต้องเดินทางไปพักในท้องที่อื่นที่มีโรงแรม กรณีเช่นนี้ปรากฏว่าท้องที่เดินทางไปพักแรมนั้นอยู่ไม่ห่างไกลเกินสมควรและมีการคมนาคมสะดวก ผู้เดินทางก็มีสิทธิเบิกค่าพาหนะในการเดินทางระหว่างท้องที่นั้นได้

๔. การเดินทางไปปฏิบัติราชการในเขตเทศบาล สุขาภิบาลที่ไม่มีโรงแรม หรือมีโรงแรมแต่ผู้เดินทางไม่พัก หรือเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกเขตเทศบาล สุขาภิบาล หรือในเขตตำบลที่ไม่มีโรงแรม เมื่อเสร็จจากการปฏิบัติราชการแล้ว เดินทางไปพักในเขตอำเภอเมืองหรืออำเภอใหญ่ ๆ เพื่อจะเดินทางไปปฏิบัติราชการในท้องที่ต่อไป หรือเดินทางกลับในวันรุ่งขึ้น ผู้เดินทางมีสิทธิเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายประเภท ก. ได้ แต่ผู้เดินทางต้องชี้แจงเหตุผลในรายงานการเดินทางด้วย

๕. กรณีผู้เดินทางไปปฏิบัติราชการในเขตเทศบาล สุขาภิบาล หรือเขตตำบลที่มีโรงแรมซึ่งผู้เดินทางมีสิทธิเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายประเภท ก. นั้น ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้เดินทางไม่ได้เข้าพักในโรงแรม

หรือพักในเคสสถานอื่นที่ไม่ใช่โรงแรม (เว้นแต่พักในเคสสถานของตนเองหรือที่พักของทางราชการ) ควรแจ้ง
หรือแจ้งสถานที่พักไว้ในรายงานการเดินทางด้วยเพื่อความชัดเจนและสะดวกแก่ผู้ตรวจสอบ การแจ้งสถานที่
พักดังกล่าวนี้จะไม่ทำให้ผู้เดินทางเสียสิทธิในการเบิกค่าเช่าที่พักแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดแจ้งให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติ
ต่อไปด้วย จักขอบคุณมาก.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) เอียด นาคทรรพ

(นายเอียด นาคทรรพ)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบับัญชีและการคลัง
กรมบัญชีกลาง
โทร. ๒๑๓๘/๒๐

๒ กันยายน ๒๕๑๖

เรื่อง ระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๖

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบดังกล่าวข้างต้น

ตามที่ได้ประกาศใช้ระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๐๐ และระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๐๘ ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นสมควรแก้ไขระเบียบดังกล่าว ในส่วนที่ว่าการลาไปต่างประเทศ โดยเพิ่มความให้นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมายให้ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว พิจารณาแทนได้ ซึ่ง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีได้ลงนามในระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๖ แล้ว ดังสำเนาที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมา เพื่อขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มัจฉ

(นายปลั่ง มัจฉ)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม.

โทร. ๘๑๐๐๐๘

(สำเนา)

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

เรื่อง ระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ
(ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๑๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๐๐ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการฝ่ายตุลาการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ แห่งระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๐๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓ ข้าราชการผู้ใดจะลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศหรือลาไปต่างประเทศด้วยเหตุอื่นๆ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาและเสนอใบลาตามลำดับจนถึงนายกรัฐมนตรีในฐานะที่เป็นรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายกรัฐมนตรีในฐานะที่เป็นรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาตามที่เห็นควร

สำหรับการลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ณ ต่างประเทศด้วย”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๑๗

(ลงนาม) สัญญา ธรรมศักดิ์

นายกรัฐมนตรี

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การอนุมัติแต่งตั้งคณะผู้แทน หรือจัดส่งข้าราชการไปร่วมการประชุม ศึกษา ดูงาน และไปราชการต่างประเทศ
เรียน ปลัดนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือที่ สร. ๐๒๐๑/ว. ๗๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑

ตามที่ได้ขออนุมัติคณะรัฐมนตรีมอบหมายให้รัฐมนตรีเจ้าของเรื่องเป็นผู้พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการไปร่วมการประชุม ศึกษา ดูงาน และไปราชการต่างประเทศ รวมทั้งประเทศในกลุ่มคอมมิวนิสต์ การรับเป็นเจ้าภาพ หรือร่วมจัดการประชุมที่มีระดับผู้แทนประเทศ การจัดการประชุมย่อย และการจัดสัมมนา เฉพาะในกรณีที่ได้มีการทำความตกลงเรื่องตัวบุคคลกับกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และทำความตกลงการเงินกับสำนักงบประมาณเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ให้รวมถึงรัฐวิสาหกิจด้วย นั้น

โดยที่เรื่องนามหน่วยราชการบางแห่งยังเข้าใจมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้นคลาดเคลื่อนอยู่ จึงขอขอมความเข้าใจเพิ่มเติมมาดังนี้

๑. ในกรณีที่ รัฐมนตรีเจ้าของเรื่องจะอนุมัติให้ข้าราชการไปร่วมประชุม หรือดูงานตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น ก่อนที่จะอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ก. ทำความตกลงเรื่องตัวบุคคลในกรณีที่มีบุคคลในกระทรวงทบวงกรมอื่นร่วมไปด้วย

ข. ทำความตกลงเรื่องการเงินกับสำนักงบประมาณให้เรียบร้อยก่อน

๒. อำนาจของรัฐมนตรีเจ้าของเรื่องตามมติคณะรัฐมนตรีนี้ หมายความว่ารวมถึง การอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ซึ่งเกินอำนาจของรัฐมนตรีเจ้าสังกัดที่จะอนุมัติตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ด้วย

๓. เรื่องการรับเป็นเจ้าภาพ หรือจัดการประชุมที่ไม่ใช่ระดับผู้แทนประเทศซึ่งเป็นการประชุมภายในประเทศ เนื่องจากกระทรวงการต่างประเทศได้จัดระดับการประชุมผู้แทนระหว่างประเทศไว้แล้ว หากมีข้อสงสัยว่า การประชุมรายใดจะเป็นการประชุมระดับผู้แทนประเทศหรือไม่ ขอได้โปรดสอบถามไปยังกระทรวงการต่างประเทศโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อตอบปฏิบัติต่อไป และขอได้แจ้งให้ส่วนราชการที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีทราบด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายไพฑูรย์ ทองมิตร)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง.

โทร. ๘๒๖๕๖๒

๓๓ สิงหาคม ๒๕๑๖

เรื่อง ขออนุญาตไม่ต้องทำสัญญาซื้อขาย

เรียน เวียงกระทรวงมหาดไทย

อ้างถึง หนังสือที่ สร.๐๔๐๒/ว.๒๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๑๓

ตามที่ได้นายกรัฐมนตรีให้หน่วยราชการ และองค์การต่าง ๆ ของทางราชการถือปฏิบัติเกี่ยวกับการซื้อขายและเวชภัณฑ์จากองค์การเภสัชกรรม ความแจ้งอยู่แล้ว

บัดนี้ กระทรวงสาธารณสุข ได้เสนอขอให้ คณะรัฐมนตรี พิจารณานุมัติให้ หน่วยราชการ และองค์การของทางราชการส่งซื้อขายและเวชภัณฑ์จากองค์การเภสัชกรรมได้ โดยไม่ต้องทำสัญญาซื้อขาย เพียงแต่ถือเอาหนังสือราชการหรือบันทึกเป็นหลักฐานแห่งข้อตกลงระหว่างกันเช่นเดียวกับที่ คณะรัฐมนตรีได้เคยผ่อนผันให้แก่องค์การและส่วนราชการของกระทรวงกลาโหม

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๑๖ ลงมติอนุมัติตามที่กระทรวงสาธารณสุขเสนอ กับอนุมัติเพิ่มเติมเป็นหลักการว่า ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่ได้รับสิทธิในการซื้อขายหรือจ้างจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจโดยไม่ต้องประกวดราคาหรือสับราคา ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องทำสัญญาซื้อขายหรือจ้าง โดยให้ถือเอาหนังสือราชการหรือบันทึกเป็นหลักฐานแห่งข้อตกลงระหว่างกันได้

จึงเรียนมายังมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการและองค์การในสังกัดถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติกรรม.

โทร. ๘๑๐๐๐๗

๑๓ กันยายน ๒๕๑๗

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรมต่างๆ)

ด้วย ก.พ. ได้พิจารณาเห็นสมควรให้ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือต่างประเทศ หรือไปฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ได้มีโอกาสโอนเงินเดือนทำนองเดียวกับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ก.พ. จึงมีมติให้ถือเป็นหลักปฏิบัติว่า ข้าราชการผู้ใดได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือต่างประเทศ หรือไปฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ซึ่งสมควรได้โอนเงินเดือน แต่ขาดลักษณะตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๔ (๑๑) หรือ (๑๒) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๗๗ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในบงบประมาณที่แล้วมา (ระหว่าง ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึง ๓๐ กันยายนของอีกปีหนึ่ง) รวมกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ เดือน หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมา (ระหว่าง ๑ กรกฎาคม ของปีหนึ่งถึง ๓๐ มิถุนายนของอีกปีหนึ่ง) รวมกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ก็ให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดเสนอเรื่องไปยัง ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชา ส่งเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นพิเศษเฉพาะราย ตามนัยข้อ ๗ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

โทร. ๘๑๐๕๗๖

ปะชการะเบียบ ข้าราชการพลเรือน

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีลาไปศึกษา

ผู้ถาม : ข้าราชการมหาวิทยาลัย

๑. ในปี ๒๕๑๔ ผมได้รับทุนมหาวิทยาลัยธรรม-
ศาสตร์ให้ไปศึกษาต่อในชั้นปริญญาโท ตามความต้อง
การของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ในสาขาการ
พัฒนาชุมชน ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นเวลา ๒ ปี
โดยได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อ ณ ประเทศดังกล่าว
ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๑๔ เป็นต้นไป

๒. ในงบประมาณ ๒๕๑๔ ผมไม่ได้เลื่อนขึ้น
เงินเดือนโดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อ้างว่า รับราช-
การมาไม่ครบปี กล่าวคือ ต้องปฏิบัติราชการอยู่จน
ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๔ จึงจะมีสิทธิได้รับการ
เลื่อนขึ้นเงินเดือน นั่นคือ จะต้องออกเดินทางอย่างน้อย
ที่สุดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๔ จึงจะมีสิทธิเลื่อนขึ้นเงิน
เดือนได้ในงบประมาณ ๒๕๑๕

จึงใคร่ขอเรียนทราบว่า ในปี ๒๕๑๔ นี้ มีตัวบท
กฎหมายอันใดที่ให้สิทธิผู้บังคับบัญชาที่จะออกคำสั่ง
เลื่อนเงินเดือนให้ผมได้หรือไม่ได้ประการใด

๓. ต่อมาในปี ๒๕๑๕ ผมเดินทางกลับมาถึง
ประเทศไทยเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๑๕ รุ่งขึ้นวันที่
๓๑ ธันวาคม ๒๕๑๕ และ ๑ มกราคม ๒๕๑๖ เป็น

วันหยุดราชการ ผมไม่สามารถจะไปรายงานตัวกลับ
เข้ารับราชการตามปกติได้ จึงได้ไปรายงานตัวกลับ
เข้ารับราชการทันทีในโอกาสแรกที่จะกระทำได้ คือ
วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๑๖

ในกรณีนี้ ผมใคร่ขอทราบว่า การนับวันลาไป
ศึกษาต่อต่างประเทศนั้นหมดเขตลงเมื่อใด กล่าวคือ
วันก่อนวันกลับเข้ารับราชการ คือวันที่ ๑ มกราคม
๒๕๑๖ หรือวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นวัน
ก่อนวันหยุดราชการ โดยมีวันที่ ๓๐-๓๑ ธันวาคม
๒๕๑๕ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๖ เป็นวันหยุด
ราชการต่อเนื่องหลังวันลาตาม พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการจ่าย
เงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการ
พ.ศ. ๒๔๗๘ ข้อ ๑๕ ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักในการคำนวณ
เวลารับราชการและหรือค่าน้ำเงินค่าใช้จ่ายที่ได้รับไป
หากจะไม่รับราชการต่อไป รวมทั้งการเลื่อนขึ้นเงิน
เดือนตามกฎหมาย ก.พ. ด้วย

๔. ผมไม่ได้ขอให้ ก.ม. พิจารณาคุณวุฒิที่ได้รับ
เพิ่มขึ้นเพื่อตราค่า ทั้งนี้เพราะเงินเดือนที่ได้รับอยู่ใน
ขณะนั้นเกินกว่าเงินเดือนที่จะได้รับตามคุณวุฒิ

๕. ในปีงบประมาณ ๒๕๑๑ ผมไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนอีก โดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อ้างว่าเดินทางกลับจากศึกษาต่อต่างประเทศเมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๑๑ ปฏิบัติราชการมาไม่ครบ ๕ เดือน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๑๑ ซึ่งในวันที่ กลับเข้ารับราชการ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๑ (ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๗๓๓ (พ.ศ. ๒๕๑๑)) ทั้งนี้ โดยอ้างบันทึกฐานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนมาก ที่ สร. ๑๐๐๖/๑๐๖๔๕ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๑๑ ถึง ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่หารือไปว่าข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๒-๓๑ มกราคม ๒๕๑๑ จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปี ๒๕๑๑ ได้หรือไม่ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้ตอบข้อหารือตามหนังสือดังกล่าวมาว่า ผู้บังคับบัญชาไม่อาจออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตามปกติ ๑ ขั้น ให้ได้ ทั้งนี้ เพราะข้าราชการดังกล่าวได้รับการบรรจุเข้ารับราชการน้อยกว่า ๕ เดือน โดยนับถึงเดือนกันยายน ๒๕๑๑ กรณีจึงไม่ต้องด้วยหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗๓๓ (พ.ศ. ๒๕๑๑) และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. ๑๐๐๖/๑๑๓๖๓๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๑ ถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งตอบข้อหารือในเรื่องทำนองเดียวกันกับหนังสือที่กล่าวข้างต้น

จึงใคร่ขอเรียนหารือว่า กรณีที่สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือของทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จะนำมาปรับใช้กับกรณีของผม โดยอนุโลมได้หรือไม่ (กรณีของทบวงมหาวิทยาลัย และของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการบรรจุ

บุคคลเข้ารับราชการใหม่ ส่วนกรณีของผมมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่ก่อนวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๑๑ แล้ว)

หากการนับวันเวลากลับมารับราชการของผมเกินกว่า ๕ เดือน และจะนำบันทึกฐานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ทั้งสองฉบับที่อ้างแล้วข้างต้นมาปรับใช้กับกรณีของผม โดยอนุโลมไม่ได้แล้ว ใคร่หารือว่า ในปี ๒๕๑๑ มีตัวบทกฎหมายอันใดที่ให้สิทธิผู้บังคับบัญชาที่จะออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผมได้หรือไม่ได้ประการใด

ตอบ : ปัญหาเรื่องนี้ ได้รับคำตอบจากบรรณาธิการวารสารข้าราชการ ซึ่งพอสรุปสาระสำคัญได้ว่า ในปี ๒๕๑๑ นั้น หากไม่มีปัญหาในเรื่องผลงานแล้วก็ควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้อย่างน้อย ๑ ขั้น แต่เชื่อว่าคงเนื่องจากความผิดพลาด และไม่เข้าใจเจตนารมณ์ของระเบียบราชการในเรื่องนี้ อย่างไรก็ตามแม้จะล่วงเลยมาหลายปีแล้ว ก็อาจเสนอเรื่องให้คณะรัฐมนตรีแก้ไขปัญหานี้ข้อย้ายย้อนหลัง เพื่อความถูกต้องและชอบธรรมต่อไปได้

เกี่ยวกับการนับวันหมดเขตลาไปศึกษาต่อต่างประเทศนั้น ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการ ฉบับที่ใช้อยู่ฉบับนี้ มาตรา ๑๕ ระบุไว้ชัดเจนว่า ถ้าวันหยุดราชการต่อเนื่องหลังวันลาให้นับวันก่อนหยุดราชการ เป็นวันหมดเขต กรณีตามปัญหาจึงต้องถือว่าหมดเขตลาตั้งแต่วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๑๕

ส่วนการรายงานตัวปฏิบัติราชการในวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๑๖ และไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนปีงบประมาณ ๒๕๑๗ โดยอ้างหนังสือขอหารือของสำนักงาน ก.พ. นั้น เรื่องนี้ไม่ควรนำมาปรับใช้กับผู้ที่เข้าราชการอยู่แล้ว และขณะนี้ได้ทราบว่าการกำลังแก้ไขหลักการ โดยถือว่าบรรจุในวันใดของเดือนมกราคมย่อมถือว่าปฏิบัติราชการครบ ๕ เดือน อาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ตามปกติ

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชา มีใช้เลื่อนโดยอัตโนมัติ ดังนั้นในทางปฏิบัติจึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเลื่อน ๑ ขั้น หรือเกินกว่า ๑ ขั้น โดยจะพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ซึ่งกว้างและอาจพิจารณาปรับได้หลายกรณี การโต้แย้งหากไม่ได้รับความเป็นธรรมก็ต้องเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป

กำนันผู้ใหญ่บ้าน บรรจุเป็นลูกจ้างได้หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๔๔๔

ข้าพเจ้ามีความสงสัยข้องใจในการบรรจุนักการภารโรง คนใช้ ในอัตราเงินเดือนลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามอำเภอและจังหวัด ในส่วนภูมิภาคโดยทั่วไป นั้น กล่าวคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล

สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จะบรรจุเป็นนักการภารโรง คนใช้ ได้หรือไม่ ถ้าหากส่วนราชการนั้นได้บรรจุไปแล้วจะถูกต้อหรือไม่ หากไม่ถูกแล้วจะจัดการอย่างไรต่อไป

ตอบ : ตามความรู้สึกทั่ว ๆ ไป ปัญหาที่คุณถามมาเป็นเรื่องที่ไม่สมควรจะเกิดขึ้น คือ เมื่อได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในตำบล หรือหมู่บ้านปฏิบัติงานเป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งได้รับคำตอบแทนจากทางราชการแล้ว จะมาบรรจุเป็นนักการภารโรงที่ต้องปฏิบัติราชการประจำรับคำตอบแทนอีกฐานะหนึ่ง ย่อมไม่ถูกต้องนัก เพราะคงไม่มีเวลาปฏิบัติงานทั้งสองด้านให้เป็นผลได้

เรื่องหากพิจารณานโยบายของทางราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ๒ ตำแหน่ง หรือหลายตำแหน่ง ก็เห็นว่ายังไม่ชัดแจ้งพอ เพราะโดยหลักการแล้วไม่ห้ามเช่นเป็นข้าราชการประจำแล้วดำรงตำแหน่งทางการเมืองพร้อมในเวลาเดียวกัน หรือเป็นข้าราชการแล้วทำงานในรัฐวิสาหกิจด้วย เป็นต้น ทั้งนี้ อาจได้รับเงินเดือนทางใดทางหนึ่งหรืออย่างมากก็ได้รับไม่เกินอีกครั้งหนึ่งกรณีไปทำงานในรัฐวิสาหกิจ นอกจากนั้น ยังอาจได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาฯ หรือร่วมรับผิดชอบงานอื่น ๆ ซึ่งได้รับคำตอบแทนด้วย อย่างนี้เป็นต้น

ก็เมื่อระบบราชการของเรายอมรับในหลักการเช่นนี้

แล้วจึงเห็นว่าหากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ยังอยู่ในความนิยมเชื่อถือของประชาชนในตำบล หรือหมู่บ้าน แม้จะไปปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างของทางราชการ ก็คงไม่มีข้อเสียหาอย่างใดเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับในตำแหน่ง กำนัน หรือผู้ใหญ่บ้านฯ ก็เป็นค่าสมนาคุณเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อเป็นเกียรติเท่านั้น อย่างไรก็ตามเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบ หากมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือกันให้เป็นลูกจ้าง เพื่อได้รับเงินเดือนจากทางราชการโดยไม่ปฏิบัติงานแต่อย่างใด เพราะอาจผิดวินัย ฐานบกพร่องต่อหน้าที่ราชการได้

การโอนเงินเดือนเมื่อเกษียณอายุ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๘๖๑๒

ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ฉบับที่ ๘ พ.ศ. ๒๕๑๖ มาตรา ๓๑ วรรค ๒ ทว่า การโอนเงินเดือนในวันสุดท้ายของปีงบประมาณนั้น ไม่ก่อให้เกิดสิทธิรับเงินเดือนที่ใดเลย แต่ทำให้เดือนนั้นให้ถือเสมือนว่าเป็นเงินเดือนเต็ม จึงขอทราบว่า บุคคลที่ได้รับเงินเดือนเต็มขึ้นทุกชั้นทุกอันดับสูงสุดแล้วในขณะรับราชการ จะได้เพิ่มเงินเดือนอีกเป็นจำนวนเงินเท่าใด ซึ่งพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม เป็นต้นไป ขอท่านได้โปรดกรุณาตอบในวารสารข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ด้วย

ตอบ : ผู้ที่จะได้เงินเดือนในกรณีดังกล่าว

ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ. ที่ จะโอนเงินเดือนประจำได้ หมายความว่า ถ้าหากผู้ที่ยังไม่เกษียณอายุเกษียณเข้าเกณฑ์ที่จะโอนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ได้ ฉะนั้น ผู้ที่ได้รับเงินเดือนเต็มขึ้นของแต่ละชั้นแล้ว ก็ย่อมไม่ได้รับการโอนเงินเดือนเพราะถ้ายังไม่เกษียณอายุก็ยังไม่ได้รับเงินเดือนไม่ได้อยู่แล้ว รายละเอียดดูได้จากหนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว. ๘๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๖ และหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. ๐๕๐๓/๒๓๔๘๓ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๖

ระบบจำแนกตำแหน่งกับการเบิกค่าเช่าบ้าน

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๓๒๑๖

นาย ก. รับราชการครั้งแรกเป็นเสมียนแผนกมหาดไทย อ. เมือง ต่อมาได้โอนไปอยู่กรมสรรพากรในต่างอำเภอแต่จังหวัดเดียวกัน เบิกค่าเช่าบ้านได้ตามสิทธิ ครั้นต่อมาระบบ พ.ช. แต่งตั้งให้เข้าไปรับราชการที่จังหวัด นาย ก. จะขอเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่ ถ้าเบิกไม่ได้เพราะเหตุใด

นาย ก. ได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๒๕ ก. ค. ๒๕๑๓ แต่ในคำสั่งของกรมฯ ให้ตัดโอนอัตราเงินเดือนตามตัวไปรับตำแหน่งใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิ.ย. ๒๕๑๓ นาย ก. จะต้องคืนเงินค่าเช่าบ้านที่เบิกและจ่ายให้เจ้าของบ้านไปแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑ มิ.ย. หรือไม่ หากจะต้องคืน นาย ก. จะเดือดร้อนแค่ไหน คิดเอา

นี่คือผลของการจัดระบบ พ.ช. นาย ก. รักษาการ
ในตำแหน่ง ข. ๒ สอบได้แล้ว แต่ต้องย้ายไปอยู่ ข. ๑
เพราะสอบได้อันดับต่ำกว่า เมื่อเงินเดือนมากแล้วและ
เต็ม ต่อไปจะได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น หรือย้ายอยู่ตามเดิม

ตอบ : ๑. เมื่อได้รับแต่งตั้งให้มารับราชการที่
จังหวัดซึ่งเคยเป็นเขตที่รับราชการครั้งแรก เมื่อครั้ง
เป็นเสมียนมหาดไทย แม้จะเป็นการรับราชการต่าง
สังกัดกันก็ตาม ก็เบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ เพราะต้อง
ห้ามตามมาตรา ๕ (๔) แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ

๒. การเบิกค่าเช่าบ้านจะเบิกได้ตั้งแต่วันที่เข้า
ราชการผู้นั้นได้เข้าอยู่จริงและไม่ก่อนวันรายงานตัว
เพื่อเข้ารับหน้าที่ และสิ้นสุดลงในวันที่ข้าราชการ
ขาดจากอัตราเงินเดือน จึงไม่เกี่ยวกับระบบพิเศษ
แต่อย่างใด เพราะกรณีใดจะเบิกได้หรือไม่ จะ
ต้องพิจารณาจากพระราชกฤษฎีกาฯ

การนับเวลาราชการระหว่างราชการทหาร

ผู้ถาม : สมาชิกจากจังหวัดราชบุรี

เดิมผมรับราชการ ในตำแหน่ง พนักงานชั่วคราว
อันดับ ๒ ชั้น ๘๑๐ บาท กองบำรุงพันธุ์ กรมการข้าว
(กองการข้าว กรมวิชาการเกษตรในปัจจุบัน) ต่อมา
ผมถูกเกณฑ์เข้ารับราชการทหาร ตามพระราชบัญญัติ
จึงได้ขอลาเข้าไปเป็นทหารกองประจำการตั้งแต่วันที่ ๑
พฤษภาคม ๒๕๑๕ และได้รับการปลดจากกองประจำ
การตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๗ รวมระยะเวลาที่
เข้ารับราชการทหาร ๒ ปี และได้มารายงานตัวเข้ารับ
ราชการตามเดิม ได้รับคำสั่งให้เข้ารับราชการตั้งแต่

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไปในตำแหน่ง
พนักงานเกษตรจัดว่า อันดับ ๒ ชั้น ๘๔๐ บาท ผมขอ
เรียนถามปัญหาดังต่อไปนี้

๑. ระยะเวลาที่ผมเข้ารับราชการทหาร ทางราชการ
จะนับอายุราชการให้หรือไม่

๒. ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๕๓ (๒๕๐๒) ที่จะ
บรรจุผู้พ้นจากราชการทหารตามพระราชบัญญัติ เข้า
รับราชการตามเดิม ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าก่อนไป
รับราชการทหารโดยไม่เกินพล ๑ ขนาน เป็นสิทธิของ
ผมที่จะได้รับการบรรจุ หรือว่า แล้วแต่ผู้บังคับบัญชา
ผู้มีอำนาจออกคำสั่งแต่งตั้งบรรจุจะพิจารณา ถ้าหาก
ว่าเป็นสิทธิของผมที่จะได้รับการบรรจุ ผมจะปฏิบัติ
อย่างไร เพราะว่าผมได้รับการบรรจุในอัตราเท่า
เดิมแล้ว

ตอบ : ๑. เวลาระหว่างรับราชการทหารกอง
ประจำการนับรวมเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณ
บำเหน็จบำนาญ และนับรวมเป็นเวลาราชการ เพื่อ
สิทธิสมัครสอบแข่งขันเข้าราชการพลเรือนชั้น
ตรีได้

๒. เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุว่าจะสม
ควรบรรจุสูงกว่าเดิมหรือไม่

การปรับชั้นจัตวาเป็นชั้นตรี

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๔๓๔

ผมมีข้อข้องใจเกี่ยวกับการขอปรับชั้นข้าราชการชั้น
จัตวาขึ้นเป็นชั้นตรีตามมาตรา ๕๗ วรรคสอง แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑

ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๘ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๑๒
จึงขอหารือดังนี้

มีข้าราชการคนหนึ่งรับราชการมาแล้วถึงขณะนั้น ๓๐ ปีก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๐ ข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเดือนอยู่ ๔ ปี คือบงบประมาณ ๒๕๐๗-๒๕๑๐ (๑ ตุลาคม ๒๕๑๐ เป็นต้นไปประมาณ ๒๕๑๑) ในระหว่าง ๔ ปี มีตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอต่าง ๆ ในปี ๒๕๐๗ จังหวัดจึงได้แต่งตั้งให้ข้าราชการผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอ แต่ในคำสั่งระบุว่าให้ดำรงตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอจัตวา ในอำเภอที่ว่างนั้น ตามมาตรา ๖๕ และคำสั่งตำแหน่งอยู่ถึง ๒ ปี จึงได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ จึงอยากจะเรียนหารือว่า

จะเอาสิทธิตามคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอจัตวาแทนตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอที่ว่างนั้น เพื่อพิจารณาขอเลื่อนขั้นเป็นชั้นขึ้นเป็นชั้นขึ้น ตามมาตรา ๑ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๑๒ ได้หรือไม่

ตอบ : ปัญหาที่คุณถามมานี้เท่าที่ทราบปรากฏว่ายังไม่เคยมีมติเป็นบรรทัดฐานไว้ก่อน แต่ตามความเห็นส่วนตัวเข้าใจว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายมาตรานี้คงมุ่งถึงการปฏิบัติงานเป็นสำคัญคือเมื่อได้ปฏิบัติงานในระดับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นแล้วก็ชอบที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในชั้นสูงขึ้นได้ ส่วนคำสั่งเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการในเรื่องอื่นด้วย เรื่องนี้จึงควรพิจารณาถึงข้อเท็จจริงซึ่งกรณี

ตามที่หารือมาก็ควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นชั้นขึ้นได้

ข้อใจระเบียบค่าเช่าบ้าน

ผู้ถาม : สมาชิกวุฒิสภา

ด้วยสมมติปัญหาข้อข้องใจเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้าน พุทธศักราช ๒๔๙๓ จึงขอเรียนถามปัญหาดังนี้.-

ถาม : ๑. นายดำ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ยื่นเรื่องร่วมกับผู้บังคับบัญชาขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม มีเหตุผลว่าต้องรับภาระเลี้ยงดูบิดามารดาซึ่งชรามากแล้วและสละสิทธิไม่ขอเบิกค่าพาหนะจากทางราชการ

๑.๑ เมื่อทางการอนุมัติให้นายดำ ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมได้ นายดำจะมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านหรือเข้าพักอาศัยบ้านพักของทางราชการได้หรือไม่ โดยที่นายดำ ไม่มีเคหสถานของตนเองและมิได้เริ่มเข้ารับราชการครั้งแรกที่ภูมิลำเนาเดิม ทั้งบิดามารดาของนายดำก็ไม่มีเคหสถานของตนเองเช่นกัน

ตอบ : ถ้าภูมิลำเนาเดิมมิได้เป็นท้องที่ซึ่งรับราชการครั้งแรก และไม่มีเคหสถานที่จะพ้ออาศัยอยู่ได้ ก็เบิกค่าเช่าบ้านได้ ส่วนการสละสิทธิไม่ขอเบิกค่าพาหนะเป็นคนละเรื่องกัน

ถาม : ๒. นายแดง เป็นข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์สังกัดกรมไปรษณีย์โทรเลข ตำแหน่งช่างจัตวาประจำที่ทำการช่างโทรเลขแห่งหนึ่ง นางเขียวเป็นข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์สังกัดกรมไปรษณีย์โทรเลข

ตำแหน่งเสมียนพนักงาน ประจำอยู่ทำการไปรษณีย์
โทรเลขแห่งหนึ่ง (สำนักงานนางเขียวรวมอยู่แห่ง
เดียวกับนายแดง) ต่อมานางเขียวได้หย่าร้างกับสามี
(สามีนางเขียวเป็นบุคคลภายนอกวงการกรมไปรษณีย์
โทรเลข) เวลาต่อมานางเขียวได้สมรสกับนายแดงโดย
จดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมาย ก่อนสมรสกับนาย
แดงและนางเขียวได้อาศัยบ้านพักของทางราชการคน
ละหลัง

๒.๑ นายแดงและนางเขียวจะยังมีสิทธิพักอาศัย
บ้านพักของทางราชการคนละหลังได้ตามเดิมหรือไม่
หรือนางเขียวจะต้องย้ายไปพักร่วมกับนายแดงผู้เป็น
สามีใหม่โดยที่คนบ้านให้กับทางราชการต่อไป

ตอบ : ต้องไปพักบ้านแดงสามี

ถาม : ๓. ในกรณีเช่นเดียวกับข้อ ๒. เมื่อนางเขียว
ได้ย้ายเข้าพักอาศัยร่วมกับนายแดงสามีใหม่ แล้วคน
บ้านให้กับทางราชการ ต่อมาภายหลังทางราชการได้
มีคำสั่งย้ายนายแดงไปดำรงตำแหน่งประจำที่ทำการช่าง
โทรเลขแห่งใหม่ แต่นางเขียวไม่ขอย้ายติดตามนาย
แดงโดยยื่นเรื่องราวขอความอนุเคราะห์จากทางผู้บังคับ
บัญชาให้เหตุผลว่าต้องมีภาระเลี้ยงดูน้องๆ

๓.๑ หากทางราชการกรมไปรษณีย์โทรเลขอนุญาต
ให้นางเขียวไม่ต้องย้ายติดตามนายแดง นางเขียวจะ
ยังพมสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านหรือเข้าพักอาศัยบ้านพักของ
ทางราชการต่อไปได้หรือไม่

๓.๒ เมื่อนายแดงสละสิทธิไม่เบิกค่าเช่าบ้านหรือ
เข้าพักอาศัยบ้านพักของทางราชการที่นายแดงไปดำรง
ตำแหน่งประจำที่ทำการช่างโทรเลขแห่งใหม่ เพื่อมี

ความประสงค์ให้ภรรยาคนนางเขียวจะได้มีสิทธิเบิกค่า
เช่าบ้าน หรือเข้าพักอาศัยบ้านพักของทางราชการได้
กรณีเช่นนี้นางเขียวจะมีสิทธิหรือไม่

ตอบ : ถ้าทางราชการให้บ้านพักอาศัย เขียวก็
เบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ แต่ถ้าทางราชการไม่มีที่พัก
ให้ จะต้องพิจารณาว่า เขียวได้ย้ายมาจากเขตท้อง
ที่อื่นหรือไม่ ถ้าได้ย้ายมาก็ขอเบิกค่าเช่าบ้านได้

ส่วนกรณีตาม ๓.๒ เขียวไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน
เพราะเป็นการสร้างพฤติการณ์ของแดงอันถือว่าไม่
สุจริต

ขอทราบความเห็นทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับระเบียบที่
แถลงใจอยู่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๔๔๔

ถาม : ๑. ทำไมข้าราชการตำรวจจึงมีอภิสิทธิเหนือ
กว่าข้าราชการทหาร และข้าราชการพลเรือน ในการ
เดินทางไปราชการหรือไปกิจการส่วนตัวไม่เสียค่าโดย
สารรถยนต์ให้แก่เจ้าของรถยนต์เลย แล้วยังพ่วงเอา
ลูกเมียของตนโดยสารไปด้วย

ตอบ : การที่ข้าราชการตำรวจมีอภิสิทธิเหนือกว่า
ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนอื่นๆ ใน
การเดินทางไปราชการหรือไปกิจการส่วนตัว โดย
ไม่เสียค่าโดยสารรถยนต์ให้แก่เจ้าของรถยนต์นั้น

เป็นที่เข้าใจกันว่าในระยะแรก ทางราชการหา
ไทยและคมนาคมคงจะมีวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการ
ตำรวจเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสะดวก
เพราะงานตำรวจนั้นเป็นการปราบปรามและป้องกัน
โจรผู้ร้ายหรืออาชญากรรมต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเดิน
ทางติดตามโจรผู้ร้ายหรือตรวจตราดูแลความสงบ
เรียบร้อยของประชาชน จึงให้ตำรวจชนรยนต์
หรือรถโดยสารประจำทางได้โดยไม่ต้องเสียค่าโดยสาร
เช่นเดียวกับบุรุษไปรษณีย์ แต่ต่อมาในระยะ
หลังปรากฏว่า ตำรวจได้ใช้สิทธิกันอย่างพร่ำ
เพรื่อถึงกับพาลูกเมียไปด้วย แม้จะเป็นการเดินทาง
ไปกิจการส่วนตัวก็ตาม และก็เป็นการสมยอม
ของเจ้าของรถยนต์โดยสารด้วย จึงได้มีเหตุการณ์
เช่นนี้ให้เห็นกันโดยทั่วไป

ถาม : ๒. ทำไมข้าราชการบางกรม เวลาพิจารณา
ขอย้ายตนเองไปจากหนึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบ
ของผู้ตรวจราชการเขต และหัวหน้าส่วนของแผนก
การจังหวัดนั้น ๆ ด้วย ทั้งที่เห็นว่ากรมมีอัตราว่างอยู่
ทางจังหวัดตนจะขอย้ายไปนั้นแล้ว และผู้ขอย้ายมี
ตำแหน่งเป็นเพียงเสมียนพนักงานเท่านั้นเอง เรื่องนี้
เห็นว่าเป็นธรรมดาแก่ผู้จะไป เพราะผู้ขอไปนั้นมักจะ
ไปในถิ่นกำเนิดของตนเองโดยแท้

ตอบ : คำถามข้อนี้หากพิจารณาอย่างเป็นกลาง ๆ
แล้ว น่าเห็นใจทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายผู้ต้องการ
ย้ายไปภูมิลำเนาเดิมกับฝ่ายผู้บังคับบัญชาผู้รับผิดชอบงาน
ซึ่งถ้าเข้าใจกันและไม่ใช้เหตุผลส่วน
ตัวปนกับการปฏิบัติงานแล้ว เชื่อว่าระเบียบที่ให้

ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบก่อน คงไม่เกิดปัญหาขึ้น
เพราะการปฏิบัติราชการที่ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงาน
หลายคน หลายระดับลดหลั่นกันลงไป ก็ต้องมี
ผู้รับผิดชอบควบคุมดูแลและเป็นตัวแทนของ
หน่วยราชการส่วนกลาง ซึ่งทางราชการเห็นว่าจะ
ช่วยให้ราชการดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเป็นผล
ดีแก่ส่วนรวม สำหรับการขอย้ายกลับไปภูมิลำเนา
เดิมว่ากันตามเหตุผลแล้วเป็นเรื่องน่าสนับสนุนมิใช่
กีดกันหรือแกล้งให้ลาช้า เข้าใจว่าผู้บังคับบัญชา
ทุกคนคงเข้าใจเจตนารมณ์ของราชการดี แต่หาก
ข้าราชการท่านใดเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมก็
ชอบที่จะเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง
ขึ้นไป เพื่อให้วินิจฉัยตัดสินเรื่องนี้ได้

ถาม : ๓. การสอบเลื่อนชั้น และทางก้าวหน้าของ
ข้าราชการ การสอบจากชั้นจตุราชนเป็นชั้นตรี ควร
จะสอบด้วยการสอบคัดเลือกจากบุคคลที่เป็นข้าราชการ
ของกรมนั้นโดยตรง ซึ่งจะได้คนดีมีสมรรถภาพใน
การทำงานดีกว่าบุคคลต่างกรมเข้าสังกัด และเป็นการ
ช่วยคนของตนเองด้วย การสอบแข่งขันนั้นเป็นการ
ไม่ช่วยคนภายในของกรมแต่อย่างใด เช่นกรมส่งเสริม
สหกรณ์ เป็นต้น และการสอบคัดเลือกขอเสนอ
แนะให้ ก.พ. เอาไปดำเนินการสอบเองจะดีมาก ผู้เข้า
สอบจะได้รับความบริสุทธิ์และยุติธรรมด้วย ทำไม
ข้าราชการครูทั่วราชอาณาจักรจึงก้าวหน้าไปไกลกว่า
ข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ขณะนี้กรมประชาสัมพันธ์ หรือโท
และเอกเต็มไปทั่วทุกท้องที่แล้ว

ตอบ : การสอบเลื่อนชั้นข้าราชการนั้นในระยะต่อ

ไปเมื่อใช้ระบบจำแนกตำแหน่งทุกส่วนราชการ แล้วเข้าใจว่า สำหรับตำแหน่งบางตำแหน่งและ บางระดับนั้น ก.พ. จะเป็นผู้ดำเนินการสอบเพื่อ ความเป็นธรรมและได้มาตรฐานอย่างเดียวกัน ส่วน ที่คุณข้อใจว่าข้าราชการครู เหตุใดจึงก้าวหน้ามาก กว่าข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ขอนานจะมีคำอธิบายว่า เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลของเรายังไม่ สมบูรณ์พอ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่าง ข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ อย่างไม่มีเหตุผลสมควร แต่ ถ้าจะพิจารณาอีกแง่หนึ่งจะเห็นว่าข้าราชการครูเป็น ข้าราชการที่ต้องเสียสละเป็นพิเศษเมื่อเปรียบเทียบกับ ข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ทั้งอำนาจหน้าที่และฐานะ ทางสังคมในเวลานี้ ตลอดเวลาต้องจำใจอยู่กับการ สอนหนังสือและเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น การเปิด โอกาสให้เลื่อนชั้นสูงขึ้นก็เพื่อชดเชยต่อความรู้สึก ในการทำงานซึ่งกัน่าเห็นใจเหมือนกัน

ถาม : ๔. สำนักงานของทางราชการบางแห่ง มีหัวหน้า เป็นชั้นโท คอยควบคุมแนะนำส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน ดำเนินไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย เช่นแผนกสหกรณ์อำเภอ มีสหกรณ์อำเภอโท คอย ควบคุมการปฏิบัติงานในสำนักงานแห่งนั้น อันประกอบด้วย เสมียนพนักงาน ๑ หรือ ๒ คน หากแต่บางโอกาส สหกรณ์อำเภอจำเป็นต้องไปราชการกรมหรือท้องที่ หลายวัน หรือลาป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือลา ไปเยี่ยมญาติต่างจังหวัดดังนี้ เสมียนพนักงานผู้อาวุโส จะปฏิบัติราชการแทนสหกรณ์อำเภอได้หรือไม่ แผนก สรรพากร แผนกศึกษาธิการอำเภอ เขายังมีผู้ช่วย ส่งการแทนหัวหน้าส่วนนั้น ๆ ได้ และแผนกปกครอง

เขายังมีปลัดอำเภอโท และปลัดอำเภอตรี เป็นผู้รับ ผิดชอบแทนนายอำเภอได้เป็นต้น

ตอบ : ในกรณีที่ส่วนราชการบางแห่งที่มีหัวหน้า เป็นข้าราชการพลเรือนระดับชั้นโท และมีเสมียน พนักงาน หรือข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาอยู่อีก ๑ หรือ ๒ คน หากหัวหน้าส่วนราชการนั้นไป ราชการกรมหรือท้องที่หลายวันหรือลาป่วย ไม่อาจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ เสมียนพนักงานผู้อาวุโส จะปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการนั้นก็ได้ โดยอาศัยความในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๑๕ ข้อ ๖๐, ๖๑ และ ๖๒ ว่าด้วยการรักษาราชการแทน หรือโดยการ แต่งตั้งจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ว่าราชการ จังหวัดให้รักษาราชการในตำแหน่งนั้น ซึ่งจะต้องทำ เป็นคำสั่งตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ก็ได้

ถาม : ๕. ข้าราชการบำนาญ เมื่อตนถึงแก่กรรมไป แล้ว บุตร ภรรยาจะได้รับบำนาญตกทอดหรือไม่ จะ มีวิธีปฏิบัติจัดทำอย่างไรบ้าง

ตอบ : ขณะนี้ไม่มีสิทธิได้รับบำนาญตกทอด เพราะทางราชการได้เปลี่ยนเป็นบำเหน็จตกทอด จึงมีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดถ้าเข้าเกณฑ์ ตาม กฎหมาย

การขึ้นเรื่องราวขอรับบำเหน็จตกทอดคงเป็นไปตาม ระเบียบของทางราชการ ซึ่งมีการและราช

ละเอียดยกพอสมควร ขอให้สอบถามได้ที่
เจ้าหน้าที่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ หรือจะถาม
ที่กองบำเหน็จบำนาญ กรมบัญชีกลาง กระทรวง
การคลังก็ได้ โทร. ๒๑๕๔๕๑, ๒๒๔๘๖๕

ปัญหาการปรับบำนาญตามกฎหมายใหม่

ผู้ถาม : อธิบดีกรมการข้าราชการ

ถาม : ผู้ที่ลาออกจากราชการในวันที่ ๑ มิถุนายน ๑๓
สมมติว่าการคำนวณได้บำนาญเดือนละ ๓,๑๐๐ บาท แต่
กฎหมายบำนาญประมาณใช้ ๒๘ มิย ๑๓ บุคคลผู้นั้น
จะได้เพิ่มเป็น ๓,๕๓๔ บาท หรือไม่ หรือว่าจะได้เท่า
๓,๑๐๐ บาท

ตอบ : ได้บำนาญเดือนละ ๓,๑๐๐ บาท ผู้ที่จะได้
รับการปรับบำนาญตาม พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ
(ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๑๗ ต้องเป็นผู้
ที่มีสิทธิได้รับบำนาญก่อนวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๑๗
ผู้ที่มีสิทธิรับบำนาญตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๑๗
เป็นต้นมา ไม่มีสิทธิได้รับการปรับ

ถาม : ผู้รับบำนาญตามมาตรา ๖ (บัญชีบำนาญ
หมายเลข ๒) เห็นตัวเลขการเพิ่มมากกว่าทุกบัญชีอื่น
เป็นเพราะอะไร บุคคลเหล่านั้นได้รับเป็นรายเดือนหรือ
รายปี ถ้าเป็นรายเดือน เพราะเหตุไรจึงได้เพิ่มมากกว่า
ประเภทอื่น กรุณาอธิบายด้วย

ตอบ : บุคคลดังกล่าวรับบำนาญเป็นรายเดือน ที่
ปรับให้ตามบัญชีหมายเลข ๒ เพราะเป็นนโยบาย
ของรัฐบาลซึ่งเข้าใจว่าเพื่อความเป็นธรรมและ
บุคคลดังกล่าวรับบำนาญมาก่อนปี ๒๕๐๒ เมื่อมี

การปรับบำนาญเมื่อ ๑ พ.ย. ๐๒ ก็ไม่ได้รับการ
ปรับเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้น และต้องเสียภาษีเงิน
ได้เอง ก็สมควรปรับให้ตามบัญชีหมายเลข ๒

ถาม : ๓. การเพิ่มบำนาญตาม พ.ร.บ. ฉบับ ๑๐ นี
เมื่อถึงแก่กรรม ยังต้องคำนวณตกทอดแก่ทายาท อีก
๓๐ เท่าหรือเปล่าครับ

ตอบ : ถ้าผู้ตายมีสิทธิได้รับการปรับอัตรา ก็ต้อง
คำนวณบำเหน็จตกทอด ๓๐ เท่าด้วย

ถาม : ๔. การรับบำนาญตาม พ.ร.บ. ฉบับ ๑๐ นี
จะได้รับจริงเมื่อใด ที่ช้าเป็นเพราะเหตุใด

ตอบ : ๔. คงจะได้รับในเร็ว ๆ นี้ ที่ช้าก็เนื่อง
จากกฎหมายได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อ
๒๘ มิ.ย. ๑๗ แต่มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑
มกราคม ๒๕๑๗ และผู้รับเบิหวัดบำนาญที่จะได้
รับการปรับมีจำนวนหลายหมื่นคน ประกอบกับ
ต้องหักภาษีเงินได้ไว้ ณ ที่จ่ายด้วย จึงทำให้ล่าช้า
ไปบ้าง

วันที่ลดจำนวนข้าราชการ	เพื่อเงินเดือน
กรณีพิเศษ	

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๔๔๕

การส่งเงินเดือนเข้าราชการขึ้นตั้ง จัตุและ
วิสามัญ ที่สังกัดส่วนภูมิภาค คณะรัฐมนตรีได้มีมติ
มอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งเงินเดือนเดือน
ตามบัญชีสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.

๐๒๐๓/๑๐๒๐๘ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๓ ถ้าหากขณะนั้นผมเป็นข้าราชการชั้นตรี อันดับ ๓ ขึ้น ๒๓๓๐ บาท ผู้ว่าราชการจังหวัดได้ส่งเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๒ ขั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๓๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ข้อ ๑๓ จากชั้นตรี อันดับ ๓ ขึ้น ๒๓๓๐ บาท เป็นชั้นตรี อันดับ ๓ ขึ้น ๒๖๘๐ บาท การพิจารณาเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษถือว่าถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการที่ สร.

๐๔๐๑/๓๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๑ และหนังสือด่วนมาก ที่ สร ๐๔๐๑/ว. ๕๕ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๑๔ ขณะจังหวัดได้ส่งเรื่องมายังกรมต้นสังกัดเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไปแล้ว

ถ้าหากผมได้รับการบรรจุชั้นโท ก่อนเดือนตุลาคม ๒๕๑๓ การพิจารณาเงินเดือนของผมจะถือตามข้อขึ้นตรี หรือว่าจะไปพิจารณารวมกับชั้นโท เพราะผมคิดว่า ถ้าหากไปพิจารณารวมกับชั้นโท ผมก็คงจะได้ ๑ ขั้น เท่านั้นเอง ซึ่งผมเห็นว่า เป็นการไม่ยุติธรรมเลย

ตอบ : เรื่องตามระเบียบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และการคิดโควตา เลื่อน ๒ ขั้น จะต้องถือจำนวนข้าราชการตามที่ตัวรับราชการประจำอยู่ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ก่อนปีงบประมาณ การเลื่อนเงินเดือนเป็นเกณฑ์ ซึ่งโดยปกติก็จะมีปัญหา นอกจากการเลื่อนขั้นเป็นชั้นโท เพราะจำนวนโควตาเปลี่ยนไป ด้วยเหตุนี้ในทางปฏิบัติส่วนราชการทั้งหลาย จะพิจารณาและมีคำ

สั่งให้เลื่อนเงินเดือนก่อนส่งเลื่อนขั้น ซึ่งตรงกับหลักการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยถือผลการปฏิบัติงานในรอบปี แต่เนื่องจากมิได้มีระเบียบกำหนดให้ทำเช่นนั้นทุกกรณี จึงอาจมีหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของบางส่วนราชการ ไม่เข้าใจความมุ่งหมายและแนวการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม และทำให้ข้าราชการบางคนต้องเสียประโยชน์ไป

อย่างไรก็ตามกรณีของคุณส่วนราชการเจ้าสังกัดอาจพิจารณาเห็นว่า การเลื่อนขั้นเป็นการตอบแทนความดี ความชอบ และเป็นการยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งข้าราชการหลายคนพอใจยิ่งกว่าการได้เงินเดือน ๒ ขั้นก็อาจเป็นได้ เพราะ ๒ ขั้นนั้นหากขั้นไม่ได้ ก็ยังมีโอกาสในปีต่อไปอีก ส่วนการเลื่อนขั้นบางกรณียากกว่าการเลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้นเสียด้วยซ้ำไป

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

ธงชัย วาณิชกะ

สุพจน์ สาทรกิจ

ปรีชา สุวรรณทัต

สนอง เทียนมณ

สุธ สุธิสมบุญ

จดหมายเปิดผนึก: คอสมิน

จดหมายเปิดผนึก – เป็นคอลัมน์สำหรับทัศนคติอันบริสุทธิ์ใจและเสรี เป็นสถานกลางที่จะถ่ายทอดความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และหมายคามรวมถึงความในใจบางประการของท่านที่มีต่อระบบราชการทั้งในทางตรงและทางอ้อม ไปสู่ผู้มีอำนาจพิจารณาหรือสั่งการ

เป้าหมายอันงดงามและสูงส่งของคอลัมน์นี้โดยตรงความหวังที่ว่า ความคิดเห็นและทัศนคติจากหลายทิศทางที่มีต่อการบริหารราชการแผ่นดินเมื่อประสานสอดคล้องกับการยอมรับอย่างเคารพในความเห็นเหล่านั้น จะช่วยพาระบบราชการเดินทางไปบนเส้นทางที่ถูกที่ควรจนถึงวันพรุ่งนี้ที่คนได้

การปรับปรุงงานสารบรรณ

ผมสังเกตงานสารบรรณดูแล้ว เห็นว่ามีอยู่ ๒ อย่างที่น่าจะปรับปรุงแก้ไขให้รวดเร็วขึ้นได้ และวิธีการแก้ไขก็ไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อนมากมายนัก งานดังกล่าว คือ

๑. งานเจ้าหน้าที่ของจดหมายราชการถึงจังหวัดต่างๆ โดยเฉพาะหนังสือเวียนจากราชการส่วนกลาง ไปยังส่วนภูมิภาค เช่น ถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด สรรพากรจังหวัด ฯลฯ เป็นต้น สิ่งที่เขาเห็นว่าสารบรรณจะเขียนเจ้าหน้าที่ของมีอยู่ ๓ ส่วน คือ

๑.๑ เลขที่ของหนังสือที่จะส่งออก

๑.๒ ตำแหน่งของผู้รับ

๑.๓ ชื่อจังหวัด

ดังแบบ

ที่ ศธ. ๐๘๐๖/๑๒๓๔

(๑)

ศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช

(๒)

(๓)

เราจะเห็นได้ว่า ส่วนที่ ๑ เป็นอักษรย่อและตัวเลข ซึ่งไม่เสียเวลาเขียนมากมายนักส่วนที่ ๒ คือตำแหน่งนั้น เป็นสิ่งที่คงที่จึงแกะตรายางประทับเอาได้ เช่น แกะตรายางว่า “ผู้ว่าราชการจังหวัด.....” เป็นต้น ซึ่งช่วยประหยัดเวลาได้มาก ส่วนที่ ๓ คือ ชื่อจังหวัดนั้น หลีกเลียงการเขียนไม่พิน เพราะเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปตามชื่อจังหวัด มีหน่วยงานบางหน่วยแก้ปัญหา โดยพิมพ์ชื่อจังหวัดต่างๆ แล้วโรเนียวตัดเป็นแผ่นๆ เอาไว้ใช้ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว จะเห็นว่ายังแก้ปัญหาได้ไม่มากนัก

ผมลองพิจารณาว่าถ้าเราจะหลีกเลียงการเขียนชื่อจังหวัด โดยเขียนเป็นตัวเลขแทนที่เรียกว่าวิธีใช้โค้ด คือให้โค้ดของจังหวัดต่างๆ ทั้ง ๗๖ จังหวัด ก็จะเขียนได้รวดเร็วขึ้น เช่น ให้ ๐๑ คือ กรุงเทพมหานคร ๐๒ คือสมุทรปราการ ต่อไปเรื่อย ๆ ทุกจังหวัด การกระทำดังกล่าวนี้ กระทำได้ไม่ยากนัก เพียงแต่สำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นเจ้าของระเบียบงานสารบรรณประกาศกำหนดโค้ดของจังหวัดต่างๆ และกำหนดให้ส่วนราชการต่างๆ ปฏิบัติเช่นนี้ก็จะเป็นที่รับรู้กันทุกหน่วย ตลอดจนถึงกรมไปรษณีย์โทรเลข ซึ่งมีหน้าที่รับส่งจดหมายด้วย การกระทำดังกล่าวนี้ นอกจากจะประหยัดแรงงานเจ้าหน้าที่ วัสดุอุปกรณ์ในการเขียนได้อย่างมากมายแล้วยังอาจจะสะดวกในการคัดเลือกจดหมายของกรมไปรษณีย์โทรเลขอีกด้วย จะเห็นได้จากกรณีที่กรมไปรษณีย์โทรเลข กำหนดเขตรับส่งจดหมายในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแทนที่จะเขียนชื่ออำเภอก็กำหนดให้เขียนเป็น กท. ๑, กท. ๒ ฯลฯ เป็นต้น โดยเฉพาะถ้าใช้เครื่องจักรคัดเลือกจดหมายการกำหนดเป็นตัวเลขย่อมสะดวกกว่าตัวอักษรแน่นอน

สำหรับการกำหนดโค้ดของจังหวัดต่างๆ อาจจะถือหลักดังนี้

๑. หลักภูมิศาสตร์ คือ ถือกรุงเทพมหานครเป็นหลักเริ่มต้น แล้วกระจายออกไปตามทิศทางต่างๆ เช่น ทิศตะวันออกเฉียงใต้ ทิศใต้ ทิศเหนือ ฯลฯ แต่วิธีนี้ จะทำให้สับสนในตอนหลัง เพราะอาจมีการจัดตั้งจังหวัดเพิ่มขึ้นอีก ตัวเลขอาจจะไม่เรียงกันเป็นระเบียบ

๒. หลักประวัติศาสตร์ คือ เอาจังหวัดเก่าแก่ที่สุดเป็นหลักเริ่มต้น วิธีนี้จะแก้ปัญหาเรื่องจังหวัดที่เกิดขึ้นในภายหลังไว้

แต่จะถือหลักอะไรดูไม่ใช่เป็นเรื่องสำคัญนัก เพราะถ้ามาพิจารณาเรื่องเล็กน้อยเช่นนั้นมากเกินไป อาจจะทำให้วัตถุประสงค์ใหญ่บรรลุเป้าหมายชักช้าลง และชงก้งนไปได้

วิธีการที่ผมเสนอนี้ บางท่านอาจจะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่ถ้ามองดูงานเจ้าหน้าที่ของจดหมายทั่วประเทศแล้ว จะทราบว่าไม่ใช่สิ่งเล็กน้อยเลยทีเดียว

๒. งานตีครุฑ ในกรณีที่ส่วนราชการจะออกหนังสือเวียน หรือทำคำสั่ง หรือประกาศ ที่ต้องการจำนวนมาก โดยปกติการทำหนังสือดังกล่าว ใช้พิมพ์กระดาษไข เมื่อผู้มีอำนาจ ลงนามแล้ว เจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่องจึงนำไปโรเนียว และเมื่อเสร็จแล้วต้องนำไปตีครุฑ ที่หัวกระดาษ ให้ถูกต้องตามระเบียบของงานสารบรรณ การตีครุฑโดยทั่วๆ ไป ใช้ตรายาง งานเช่นนี้ต้องเสียเวลาพอสมควร เพราะถ้าตีส่งเดช ครุฑเอียงซ้ายเอียงขวา ดูไม่สวยงาม

ผมพิจารณาแล้วเห็นว่าถ้าหากเราทำตราครุฑด้วยโลหะ ซึ่งมีความคมพอประมาณแล้ว ใช้ ตราครุฑนั้นประทับที่หัวกระดาษไขเมื่อโรเนียวออกมา ก็จะติดตราครุฑออกมาเลยทีเดียว ไม่ ต้องเสียเวลาตีครุฑกันอีก นับว่าประหยัดเวลาได้มาก

ผมทราบจากเจ้าหน้าที่สารบรรณบางคนที่ ครุฑเหล็กนี้มีใช้ แต่เป็นแท่นขนาดใหญ่เป็น ชนิดที่กดเอา กล่าวคือ ใช้กระดาษไขไปกดลงบนตราครุฑ ทำนองเดียวกับที่เด็ก ๆ เล่น ลอกลาย โดยใช้กระดาษวางทาบบนสตางค์แดงแล้วเอาดินสอขีดบนกระดาษ จะได้ลายของ สตางค์แดงบนกระดาษนั้น

ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้ เห็นจะยุ่งยากในเรื่องการทำตราครุฑ เพราะอาจจะต้องใช้เทคนิค มากพอสมควร แต่ถ้าสำนักนายกรัฐมนตรีจะมอบหมายให้หน่วยราชการที่มีเจ้าหน้าที่ที่ถนัด ทางช่างฝีมือและออกแบบ เป็นผู้คิดค้นทำ ผมเข้าใจว่าคงสำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่าย และ ถ้าทำออกขาย ก็เข้าใจว่าคงขายได้จำนวนมาก เพราะเมื่อดูหน่วยราชการต่าง ๆ ทั่วประเทศ ตั้งแต่กระทรวง กรม กอง แผนก จังหวัด อำเภอ โรงเรียน จะเห็นว่ามีจำนวนเป็นพันเป็น หมื่น การลงทุนทำคงคุ้มกับต้นทุน ผมจึงเห็นว่าสำนักนายกรัฐมนตรีน่าจะลองพิจารณาจัดขึ้นใช้ หรือ ว่าบริษัทห้างร้านที่ไหนอยากจะทำขาย ผมก็ยินดีด้วย ไม่สงวนความคิดนี้ เพราะใครจะทำออก มากก็อำนวยความสะดวกให้แก่ราชการโดยส่วนรวม

ครุฑ

ช่องโหว่ของกฎหมาย

เรียน บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

ตามที่หนังสือพิมพ์ “ไทยรัฐ” ฉบับวันอังคารลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๑๗ เสนอว่าท่านเห็นด้วยกับคำวิจารณ์ของนายพทยา สายหู อาจารย์คณะรัฐศาสตร์จุฬาฯ เกี่ยวกับข้าราชการไทยที่ยังมีระบบคอร์รัปชันและเผด็จการ นอกจากนี้ท่านยังมีความเห็นว่าควรมีระบบใหม่เปลี่ยนทัศนคติโดยให้รู้หน้าที่ของคนที่ถูกต้องนั้น

สำหรับผมมีความเห็นที่จะขอเสนอเพิ่มเติม ที่เป็นอยู่ดังกล่าวนี้ ก็ยังมีเหตุอื่น ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ช่องโหว่ หรือ ช่องว่าง ของกฎหมายต่าง ๆ ซึ่งเปิดโอกาสให้ข้าราชการปฏิบัติตนไปในทางที่ไม่ถูกต้อง บีบคั้นขูดรีดราษฎรด้วยวิธีการอันสลับซับซ้อนแยบยลในชั้นนี้ ผมขอยกตัวอย่างมาให้ท่านทราบเพียงกฎหมายฉบับเดียวก่อน ซึ่งผมได้ประสพมาด้วยตนเอง แต่ที่เรียนมานี้มิใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และผมก็ยังไม่มีความประสงค์ที่จะร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใด หากจะร้องเรียนขึ้นมา ก็โดนแต่ข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ต้องเป็นแพะรับบาป หากมีเจตนาหวังดีเพื่อประชาชนส่วนรวมในภาคหน้า และข้าราชการผู้ใหญ่ชั้นหัวหน้าหน่วยราชการต่าง ๆ ควรที่จะต้องรับผิดชอบ มิใช่เพียงแต่คอยรับผลประโยชน์ หรือรับแต่ความชอบแต่อย่างเดียว เช่นในปัจจุบันนี้

กฎหมายฉบับแรกที่ผมจะเรียนเสนอมานี้ ก็คือ พ.ร.บ. ว่าด้วยกรเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ พ.ศ. ๒๔๙๗ ซึ่งเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยราชการเจ้าของโครงการบางหน่วย แะยื่นบีบบังคับใช้เล่ห์เพทุบายด้วยวิธีการอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าของกรรมสิทธิในอสังหาริมทรัพย์ วิ่งเต้นเข้าหาเพื่อเสนอให้รางวัลหรือสินบล อันก่อให้เกิดการปฏิบัติอันมิชอบหรือมีการทุจริตฉ้อราษฎรบังหลวงขึ้น เพราะ พ.ร.บ. ดังกล่าวนี้นี้ เจ้าหน้าที่จะดำเนินการเมื่อใดก็ได้ อาจปล่อยแช่เย็นไว้ถึง ๑๐๐ ปี หรือ ๒๐๐ ปี หรือเจ้าของกรรมสิทธิได้ตายไปหลายชั่วคน เหตุผลเพราะ พ.ร.บ. นี้มิได้มีบทบัญญัติกำหนดระยะเวลาที่ทางการจะต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์อันแน่นอนลงไป

ซึ่งผิดกับ พ.ร.บ. ว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ พ.ศ. ๒๕๗๗ โดยมีบทบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๒ ในหมวดที่ ๔ เบ็ดเตล็ด กำหนดระยะเวลาไว้ ๕ ปี

การดำเนินการของเจ้าหน้าที่เจ้าของโครงการซึ่งใช้วิธีการเช่าที่ดินก่อกำหนดนี้ ถึงแม้จะมีมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๑๔ เรื่องการช่วยเหลือราษฎรที่ได้รับความเดือดร้อนจากการเวนคืนที่ดิน ฯ หรือจะมีคำสั่งของหัวหน้ารัฐบาลที่ได้ออกมาก็ดี เช่นคำสั่งของหัวหน้าคณะปฏิวัติ (จอมพลถนอม กิตติขจร) วางหลัก ๔ ประการ กำชับข้าราชการทั่วไปให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อ และคำสั่งของผู้บัญชาการรักษากองความมั่นคงแห่งชาติ (พลเอกประภาส ฯ) ที่ได้กำชับสั่งข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ให้ทำตัวให้เป็นที่พักพิงของราษฎร หรือแม้กระทั่งที่มีบทบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือนอยู่แล้วก็ดี ก็ไม่มีผลบังคับหรือระงับการปฏิบัติอันมิชอบของข้าราชการได้ เพราะต่างก็มองเห็นช่องโหว่หรือช่องว่างของกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ จึงนำขึ้นอ้างอิงแก้ตัวให้หลุดพ้นผิดไปหรือไม่ก็ได้รับการคุ้มกันจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงที่ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันมาอยู่เสมอ การจ่ายเงินตามข้อผูกพันนั้นก็ กว่าจะได้ผ่านไปแต่ละโต๊ะก็นับเป็นแรมเดือนหรือแรมปี จนราษฎรมักจะเรียกเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินว่า เจ้าหน้าที่ ค้าถ่วงเงิน ขณะนี้ทราบทางท่านผู้ว่าราชการจังหวัดกรุงเทพมหานครได้วางระเบียบขึ้นเกี่ยวกับการจ่ายเงิน ซึ่งใช้ปฏิบัติเฉพาะในกรุงเทพมหานครแล้ว นับว่าเป็นสิ่งที่ดียิ่ง

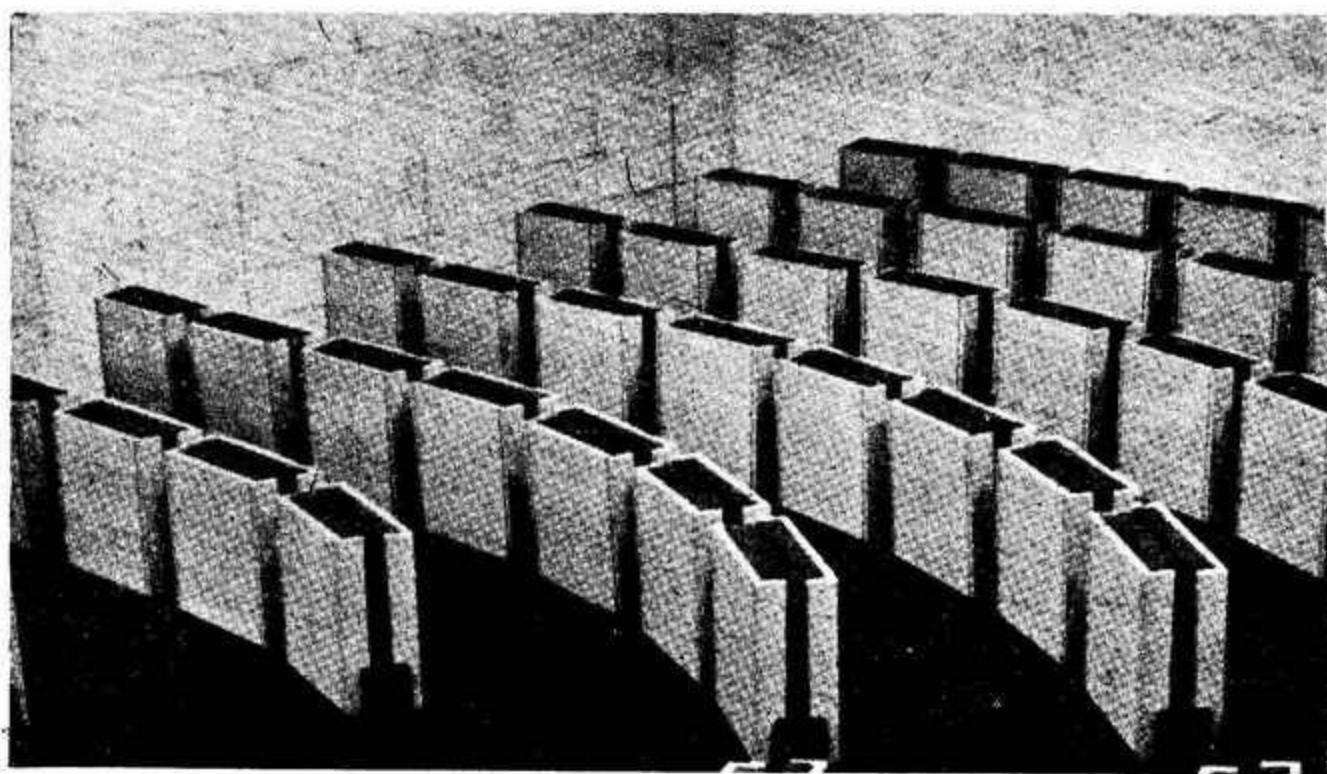
ในเรื่องดังกล่าว ถ้าจะได้มีบทบัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ หมวดที่ ๓ ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา ๓๔ โดยเพิ่มก้อย่าว่า “เมื่อรัฐหมดความจำเป็นหรือมิได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ภายในกำหนดระยะเวลาที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ก็ให้ดำเนินการถอนสภาพการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์นั้นสู่สภาพเดิม และเมื่อรัฐได้รับเงินค่าทดแทนหรือค่าทำขวัญที่ได้จ่ายไปคืนจากเจ้าของเดิมแล้ว ให้คืนอสังหาริมทรัพย์นั้นให้แก่เจ้าของกรรมสิทธิหรือทายาทรับไป”

เมื่อมีบทบัญญัติดังกล่าวนี้ ในกฎหมายรัฐธรรมนูญแล้ว การตรา พ.ร.บ. ว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ก็ควรจะมิมีบทบัญญัติให้สอดคล้องกันด้วย ส่วนระยะเวลานั้น อาจจะขยายต่อไปตามความจำเป็นหรือเหมาะสม

ส่วนในเรื่องการปราบปรามข้าราชการที่ปฏิบัติมิชอบหรือการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง ก็ควรจะมียุทธวิธีไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญเช่นกัน โดยเพิ่มขึ้นในหมวดที่ ๕ ว่าด้วยแนวนโยบายแห่งรัฐ อีกมาตราหนึ่งท่าทางว่า “รัฐพึงมีหน้าที่กำจัดการฉ้อราษฎร์บังหลวงในวงราชการองค์การของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ให้หมดสิ้นไปโดยเด็ดขาด” เพราะถ้าจะมียุทธวิธีไว้เฉพาะในระเบียบข้าราชการพลเรือนแล้ว ข้าราชการฝ่ายอื่นก็ควบคุมไปไม่ถึง ทั้งข้าราชการในระดับสูงมักจะไม่ต้องรับผิดชอบ รับแต่ชอบประการเดียว อีกประการหนึ่ง เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลก็ไม่จำเป็นจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการปราบปรามการปฏิบัติมิชอบ หรือการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวงขึ้นมาใหม่ทุกครั้งไป เช่นที่เป็นอยู่ในขณะนี้

อนึ่ง ถ้าท่านมีความประสงค์จะได้รู้หลักฐานข้อเท็จจริงต่าง ๆ ในเรื่องนี้เพิ่มเติมแล้ว ผมพร้อมที่จะนำมาเรียนให้ท่านดูทุกวันเวลา สำหรับช่องโหว่หรือช่องว่างในกฎหมายอื่น ถ้ามีโอกาสผมจะเรียนเสนอถึง พ.ร.บ. ภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘ ในโอกาสต่อไป

ร.ต.ต. นลร แทนสงคา



ผมในฐานะเป็นสมาชิกของวารสารข้าราชการ มาเป็นเวลานานหลายปีแต่ไม่เคยมีจดหมาย มาตีชมเลย เท่าที่ผมเขียนมาก็ใคร่ที่จะขอชมเชย คุณศกรินทร์ สุวรรณโรจน์ ที่ได้ เขียนเรื่อง คอรัปชั่น และมะเร็งในระบบราชการ ฉบับประจำเดือนมีนาคม ๒๕๑๗ อ่านแล้ว ทุกวรรคทุกตอนมันเข้ากับเรื่องที่ผมประสพอยู่ขณะนี้ และแทงใจดำต่อบุคคลอีกหลายคนที่ชอบ กินเล็กกินน้อย แต่บุคคลประเภทนี้ผมคิดว่าเขาคงไม่อ่านหรอกเพราะมันละเอียดเกินไปจนตัวเอง และบทความของท่านบรรณาธิการ ฉบับประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๑๗ และนักบริหารผู้กุม บังเหียนของประเทศ ก็เขียนได้ถูกอกถูกใจของผมมาก แต่จะมีสักกี่คนที่จะเข้าใจอย่างผมและ ท่าน วารสารต่าง ๆ ที่อ่านมาผมบอกว่าวารสารข้าราชการไม่ได้ และได้เอาการประพฤติ ปฏิบัติและการกระทำที่เป็นจริงในระบบราชการมาเล่าสู่กันฟัง และกล้าเขียนถึงแก่นในระบบ ราชการโดยไม่มีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ จากฝ่ายตรงข้าม ผู้มีความสุจริตอย่างผมอ่านแล้ว ก็ชอบใจ อยากให้ระบบกดขี่หมิ่นเหม่งและการทุจริตตลอดความไม่เป็นธรรมมันหมดไปเร็วเท่าใด ยิ่งดี บ้านเมืองจะได้เจริญรุ่งเรืองเสียที ผมเองพูดมาถึงตอนนี้ก็ใคร่อยากจะเล่าถึงการสำรวจ สมรรถภาพข้าราชการที่ผ่านมา หัวหน้าที่ทั้งหลายก็ลงรายการว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนมี งานล้นมือคนเดียวลงรายการทำได้ร้อยละ ๖๐ ทำโน่นทำนี่เป็น ล้วนแล้วก็โกหกทั้งนั้น ถ้าไม่ ลงโกหกมาอย่างนี้ก็กลัวเสียหน้าผู้บังคับบัญชาไปด้วย เลยเป็นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใจ และเท่าที่เห็นอยู่ขณะนี้ไม่ว่าตรงไหนมีข้าราชการทำงานอยู่ ข้าราชการคนเก่า มันก็เหมือนเก่า ประพฤติอยู่คือเก่า หาได้มีประสิทธิภาพและสมรรถภาพตามรายงานมาไม่ เรื่องการส่งเสริม สมรรถภาพนี้ถ้าจะให้ได้ผลจริง ๆ ผมคิดว่าควรจะมีความติดตามผลหลังจากผู้บังคับบัญชา รายงานมาแล้ว ซึ่งจะได้ผลทันตาเห็นเป็น ๒ ประการ คือ

(๑) ผู้บังคับบัญชารายงานเท็จ

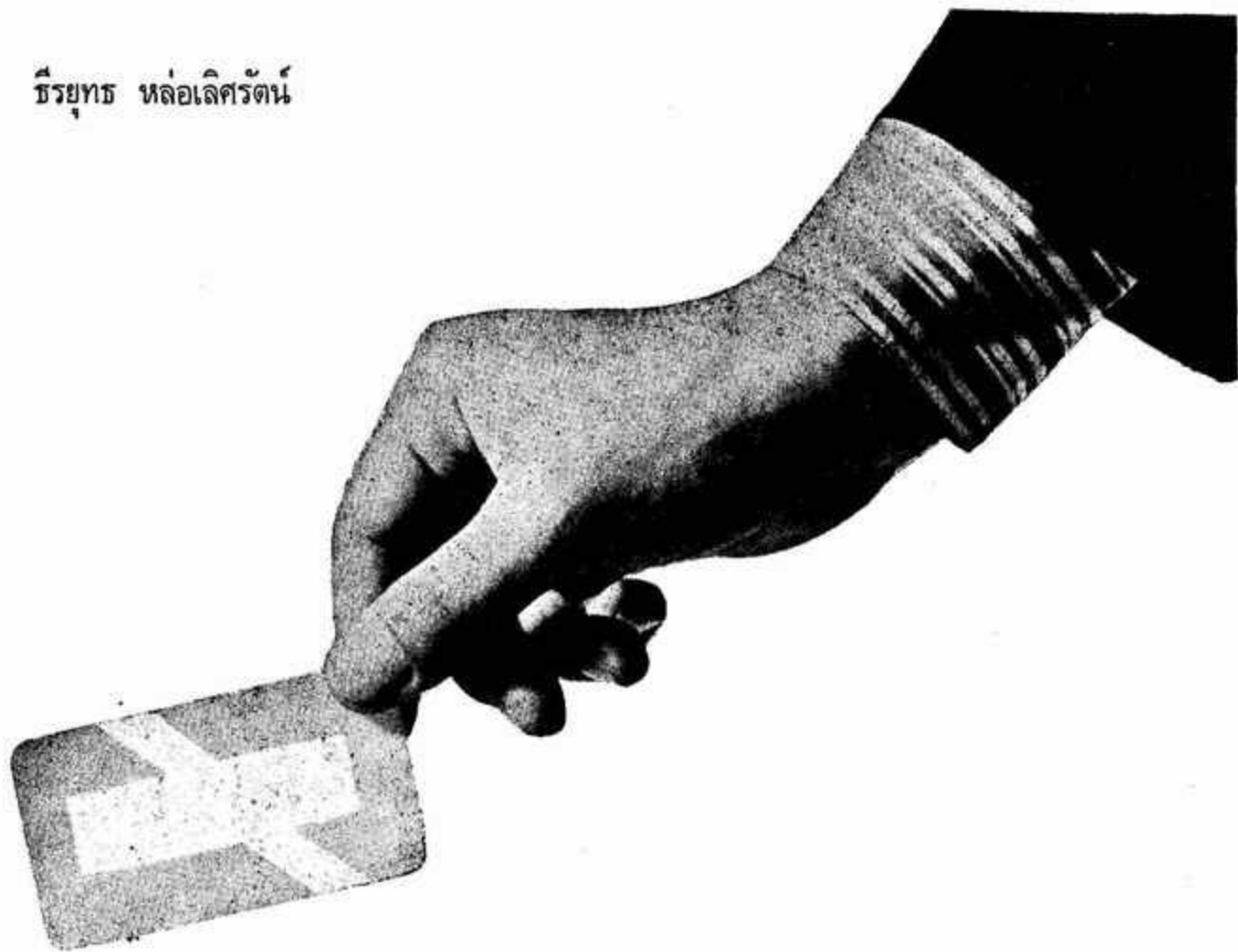
(๒) ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีสมรรถภาพในการทำงานตามที่เสนอมา เมื่อพบว่าเป็นจริงแล้ว ก็ควรพิจารณาโทษลดหรือตัดเงินเดือนฐานหย่อนยานสมรรถภาพ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้ บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อป้องกันข้าราชการประเภท เช้าซาม เย็นซาม เสียที ตลอดข้าราชการ ประเภทลูกท้อหลานเธอทั้งหลาย ถ้าหากจะสำรวจกันอยู่อย่างนี้ผมว่าอีก ๑๐ ปี สมรรถภาพ ข้าราชการก็คงอยู่อย่างเก่า เพราะคนเก่าทำไว้อย่างนี้ ถ้าท่านมีเวลาว่างก็ลอง ๆ ย่อง ๆ ไปดู ข้าราชการตามอำเภอต่าง ๆ บ้าง เมื่อท่านพบเห็นต้องสลดใจ นี่หรือข้าราชการเมืองไทยทุกวันนี้ ประเทศชาติบ้านเมืองถึงได้เป็นไปเช่นนี้ ถึงผมจะไม่อธิบายความเลวร้ายต่าง ๆ ให้ท่านฟัง ท่านก็คงนึกออกก่อนผม พวกทุจริตประจบสอพลอพากันรุ่งเรือง พวกสุจริตนับวันจะถูกกดขี่กัน ให้หมดไปจากวงการ ข้อนี้นี้เป็นความคิดเห็นส่วนตัวผม และผมก็ไม่ได้มีเจตนาจะใส่ร้าย บ้ายสีท่านผู้ใด เท่าที่เห็นประสพมาเป็นอย่างนี้ ถ้าหากจะมีการสำรวจกันอีกขอให้เอาจริงเอาจัง เสียทีในวงราชการจะได้แต่ผู้สุจริต มีสมรรถภาพเข้มแข็งในการปฏิบัติงานบ้านเมืองก็จะได้เจริญ รุ่งเรืองสืบไป

สมาชิกเก่า

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

พระเดชพระคุณของการเจ้าหน้าที่ ในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน

ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์



ตุลาคม : ปีใหม่ของข้าราชการ

เมื่อเดือนตุลาคมของแต่ละปีเวียนมาบรรจบครบรอบอีกครั้งหนึ่ง ความรู้สึกของข้าราชการส่วนใหญ่ก็มักจะเปี่ยมความรู้สึกที่เต็มไปด้วยความหวัง มีทั้งหวังมากและหวังน้อยแล้วแต่จังหวะ และกรณีของแต่ละบุคคล ใครที่ปฏิบัติราชการมาด้วยความอดทนอดกลั้นมีผลงานดีเด่นในรอบปีที่ผ่านมา ก็มักจะหวังไว้ในใจว่าจะได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้น ใครที่เงินเดือนและมีตำแหน่งในชั้นสูงขึ้นไปว่างลง เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่ง จะครบเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ก็แอบหวัง

เอาไว้เงียบๆ ว่าตนจะได้รับการคัดเลือกให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปแทน ใครที่เงินเดือนติดอันดับก็มักจะแอบหวังไว้เหมือนกันว่า ผู้บังคับบัญชาจะขอเลื่อนอันดับเงินเดือนให้ ส่วนใครที่รักษาสถิติการทำงานแบบวันละสองสามชั่วโมง หรือรู้ตัวว่าไม่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประทับใจผู้บังคับบัญชา ก็หวังไว้เหมือนกันว่าจะได้เลื่อนเงินเดือนตามปกติ ๑ ขั้นตามสูตร

ความหวังเหล่านี้ บางทีกลายเป็นความจริงในเวลาต่อมา แต่บางทียังคงเป็นเพียงความหวังอยู่ต่อไป เมื่อปรากฏ

ผลของการพิจารณาออกมาในรูป “พลิกสื่อ” คือไม่
เป็นไปตามความคาดหมายของผู้ที่หวังเอาไว้ ทำเอา
นำไปบั่นทอนขยับเขยื้อนเป็นเหตุให้ไปชั่วระยะหนึ่ง
ของทุกต้นแบบประมาณทีเดียว

การเจ้าหน้าที่ : ธนาการรับฝาก ความหวัง

ในขณะที่ต่างคนต่างหวัง และยังไม่มีโอกาสจะรู้ว่าใคร
จะสมหวังหรือผิดหวังนั้นความสนใจของข้าราชการทุก
คนก็มักจะพุ่งไปรวมอยู่ที่ “บุคลากร” ในหน่วยงาน
การเจ้าหน้าที่ ของกรม ซึ่งมีหน้าที่ในการ ดำเนินงาน
เกี่ยวกับเรื่องการพิจารณาปูนบำเหน็จ ความชอบประจำ
ปี รวมทั้งเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงิน
เดือนโดยตรง

ก็ดูเหมือนจะเป็นช่วงนี้แหละ ที่ทุกคนจะมองเห็นความ
สำคัญหรือบทบาท ของงานการเจ้าหน้าที่ว่า มีส่วนเกี่ยว
ข้องกับความก้าวหน้าในชีวิตราชการ ของบรรดาข้าราชการ
คนอื่น ๆ ในส่วนราชการนั้นเพียงใด นอกเหนือ
ไปจากงานอื่นในหน้าที่ที่จะต้องทำ แต่ไม่สู้จะได้รับ
ความสนใจเท่าใดนัก เช่น งานวินัย งานสวัสดิ
การข้าราชการ หรืองานฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล
 เป็นต้น

ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนนั้น ถึง
แม้ว่าโดยข้อเท็จจริงแล้วตัวบุคลากรหรือหัวหน้าหน่วย
งานการเจ้าหน้าที่ อาจจะไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

ว่า ใครควรจะได้รับ การปูน บำเหน็จ ความดี ความชอบ
อย่างไร แต่ในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่เหล่านั้นก็จะมี
ส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการพิจารณาตัดสินใจของ
คณะกรรมการ หรืออธิบดี หรือปลัดกระทรวง ผู้บังคับ
บัญชาแล้วแต่กรณี ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง
ซึ่งจะต้องมีข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวข้าราชการ
ทุกคนพร้อมอยู่ตลอดเวลา และอาจจะต้องคอยชี้แจง
หรือตอบ ข้อซักถามต่าง ๆ ที่ผู้มาอำนาจหน้าที่ ในการ
พิจารณาจะสอบถามเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

คุณภาพและฝีมือเป็นของสำคัญ

ในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องคอยรับนโยบายทั้งจาก
เบื้องบนคือผู้บังคับบัญชาชั้นสูงและรับฝากความหวัง
จากเบื้องล่างคือบรรดาเพื่อนข้าราชการทั้งหลายอย่าง
หลีกเลี่ยงไม่ได้ในคราวเดียวกัน ได้ทำให้งานการ
เจ้าหน้าที่ในช่วงนี้เป็นช่วงที่ลำบากยาก ใจมากที่สุด
ช่วงหนึ่ง เพราะบางครั้งก็พื้นฐานไม่ต่างอะไรกับกัน
ชนซึ่งอาจถูกกระทบกระเทือนได้ง่ายทั้งชนทั้งลอง

- คุณภาพและฝีมือของผู้ที่จะทำงานด้านนี้จึง
เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นงานที่ต้องการ
ความสามารถเฉพาะด้านและเฉพาะตัวหลายอย่างด้วย
กัน อาทิเช่น :

- ต้องเป็นคนรอบรู้ในกฎหมายและระเบียบ
ที่เกี่ยวข้องกับงานการเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี
- ต้องรู้งานทุกด้านของส่วนราชการเจ้าสังกัด
- ต้องรู้หลักการบริหารงานบุคคล
- ต้องรู้และสามารถเสนอแนะนโยบายและหลัก

เกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
ของกรมได้

- ต้องเป็นผู้ที่เก็บความลับได้ดีที่สุด
- ต้องมีไหวพริบ และความสามารถเอาตัวรอดจาก

สถานการณ์ที่อาจบีบคั้นมาจากรอบด้านได้ และ

ฯลฯ

ที่สำคัญที่สุดคือต้องมี ใจเป็นธรรม และ รักษาประ โยชน์ของ
ข้าราชการให้มากที่สุด

เป็นที่น่า เสียหายว่า ส่วนราชการ จำนวนมาก ยังขาด
บุคลากรที่มีความรู้สามารถดีพอ เป็นเหตุให้การ
บริหารงานบุคคลของส่วนราชการเหล่านั้นไม่มีประสิทธิ
ภาพเท่าที่ควร ทำให้ข้าราชการต้องเสียประโยชน์
ที่ควรมีควร ได้อยู่บ่อย ๆ เช่นเข้าใจว่าข้าราชการบาง
คนไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ ทั้งๆ
ที่เขามีสิทธิอยู่อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นต้น

วิธีการทำงาน: ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน

ตามปกติส่วนราชการต่างๆจะมีการแบ่งหน่วยงานย่อย
ออกตามความเหมาะสมและจำเป็นแก่การปฏิบัติราชการ
ของกรมโดยจะมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
ของหน่วยงานต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนเช่น หน่วยงาน
ด้านวิชาการก็ทำหน้าที่ศึกษา ทดลอง ค้นคว้า
วิเคราะห์วิจัย ปรับปรุง และหาทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับ
งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม หน่วยงานด้าน
ปฏิบัติการก็ทำหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานหลักของกรม
เช่น เก็บภาษีอากร ช่วยเหลือเกษตรกรหรือส่งเสริม
อุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เป็นต้น ส่วนหน่วยงาน
ด้านบริหารและสนับสนุนก็ทำหน้าที่รับผิดชอบงานธุร

การ สารบรรณ การเงิน การเจ้าหน้าที่ แล้วแต่กรณี

เท่าที่ประสบพบเห็นมานั้น กองต่างๆ ก็มัก
ปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดไว้เป็นส่วนใหญ่ยกเว้นกอง
หรือแผนกการเจ้าหน้าที่ซึ่งมักมีวิธีการและหน้าที่ความ
รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป แล้ว
แต่ลักษณะการบริหารงานภายในเฉพาะของแต่ละกรม

ในส่วนราชการบางส่วน กองหรือแผนกการเจ้าหน้าที่
จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบตรงตามลักษณะงาน
คือเป็นผู้ดำเนินการในด้านบริหารงานบุคคลทั้งหมดตั้ง
แต่การสรรหา การสอบบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย สับ
เปลี่ยน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นบันย ฝึกอบรม
จนกระทั่งการออกจากราชการของข้าราชการและเจ้า
หน้าที่ในส่วนราชการนั้น

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอย่าง “ครบเครื่อง”
เช่นนี้มักจะต้องประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานที่มีความ
รู้ความสามารถด้านการบริหารอย่างแท้จริง แต่เท่าที่
เป็นอยู่ก็ยังมีไม่มากนัก

การเจ้าหน้าที่บางกรมเน้นหนักเฉพาะเรื่องสอบเพียง
อย่างเดียว ส่วนเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งและอัตรา
เงินเดือนเป็นชั้นอันดับสูงขึ้น อาจมอบให้เจ้าหน้าที่ใน
กองอื่น เช่น กองคลังหรือแม้แต่ในกองปฏิบัติการเป็น
ผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัว

ในบางส่วนราชการ เรื่องฝึกอบรมก็เป็นเรื่องของกอง
วิชาการโดยเฉพาะ การเจ้าหน้าที่ไม่เกี่ยว

และในอีกบางส่วนราชการ เรื่องการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนตัวข้าราชการอาจจะอยู่ตามกองต่าง ๆ คือแต่ละกองจัดทำขึ้นมาเสร็จแล้วส่งมาให้การเจ้าหน้าที่เสนอผู้มาเสนอเจ้าหน้าที่ลงนามต่อไป ซึ่งเท่ากับว่าหน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่เป็นเสมือนหน่วยงานสื่อสารไปรษณีย์เท่านั้น ดังนั้นเป็นคน

คุณสมบัติพิเศษ: ต้องคล่อง



การเลือกเฟ้นตัวผู้ทำหน้าที่บุคลากรหัวหน้าหน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นการพิเศษเฉพาะตัวให้ทำงานการเจ้าหน้าที่เฉพาะด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนนั้น เป็นเรื่องทอรับหรือหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ กระทำด้วยความพลพดเป็นพิเศษ

ที่นิยมถือปฏิบัติกันอยู่โดยทั่วไปนั้นนอกจากความรู้ความสามารถที่จำเป็นจะต้องมีดังได้กล่าวมาแล้วในส่วนที่ว่าด้วยคุณภาพและฝีมือของผู้ดำรงตำแหน่ง ยังมีคุณสมบัติพิเศษอีกอย่างหนึ่งซึ่งเป็นทปรารณาของหัวหน้าส่วนราชการโดยทั่วไป คือ “จะต้องเป็นคนคล่อง”

การเป็น “คนคล่อง” ในที่นี้หมายถึงว่า จะต้องเป็นคนทำงานได้เร็ว รู้ใจผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหาร เข้ากับหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในกรมได้เป็นอย่างดี มีความสนิทสนมและมีความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องตำแหน่งและอัตราเงินเดือน คือ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานประมาณ และกรมบัญชีกลาง เพื่อประโยชน์ในการติดต่อกับราชการ และเพื่อประโยชน์พิเศษอื่นๆ ที่อาจจะมีต่อส่วนราชการของตนในแง่ของการเอื้อเฟื้อหรืออะลุ่มอล่วยกันเป็นพิเศษ

บางครั้งความเป็น “คนคล่อง” ในที่นี้ยังอาจหมายรวมไปถึงว่า จะต้องเป็นคนที่มีรฐักพลักแพลง หาทางออกในเรื่องการปฏิบัติเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งในกรณีที่เกิดปัญหาติดขัดด้วยกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ ได้จะต้องเป็นคนที่มีวฐหมนเวียนสับเปลี่ยนตัวคน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเพื่อประโยชน์ของกรมให้มากที่สุด จะต้องเป็นคนประเภท “เข็นดี เสียงดัง” คือรู้จักหาหลักฐานข้อมูล และข้แจงสนับสนุนคำขอเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของกรมแก่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่มอานาจอหนาทพิจารณาอนุมัติได้

อำนาจและอิทธิพลของการเจ้าหน้าที่

อันจริง กอง หรือ แผนกการ เจ้าหน้าที่ มี ลักษณะ เป็น
หน่วยงาน สนับสนุน ให้งานของหน่วยงาน หลักต่าง ๆ
ดำเนินไปได้ด้วยดี โดยเป็นผู้สรรหา จัดสรร และแก้
ปัญหาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวบุคคลปฏิบัติงาน

แต่โดยงานของการเจ้าหน้าที่ เป็นงานที่เกี่ยวของใกล้ชิด
กับความสำเร็จก้าวหน้าของตัวข้าราชการ จึงมักจะ
ปรากฏเป็นของธรรมดาว่า หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงาน
ที่ได้รับการยกย่องนับถือ เกรงอกเกรงใจ และบางครั้ง
ก็ถึงกับเป็นที่เกรงกลัวของข้าราชการทั่วๆ ไป

บรรดาบุคลากร หรือพนักงานการเจ้าหน้าที่ทั้งหลายจึง
ได้กลายเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งอำนาจและอิทธิพลในหน่วยงาน
ขึ้นมาโดยไม่รู้ตัว

ที่เห็นเช่นนี้ เพราะในส่วนราชการบางแห่ง การเจ้าหน้าที่
อาจให้คำแนะนำในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตัวข้าราชการ
ในหน่วยงานต่างๆ ได้ บางแห่งก็อาจแนะนำในการ
คัดเลือกตัวข้าราชการที่ตนเห็นว่าเหมาะสมหรือมีความ
สนิทสนมชอบพอเป็นพิเศษให้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
หรือเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ในกรมใหญ่ๆ ซึ่งมีข้าราชการหลายพันคนและมี
หน่วยงานที่สามารถแสวงหาผลประโยชน์นอกวงได้
เป็นพิเศษ

มาถึงขั้นนี้ ใครๆ ก็อยากสนิทสนมคุ้นเคยกับการเจ้าหน้าที่
เมื่อทำความสนิทสนมคุ้นเคยกันตามปกติธรรมดาไม่ได้
เพราะไม่มีโอกาส บางคนถึงกับวิ่งเต้นเสนอประโยชน์

ตอบแทนกันอย่างตรงๆ

ทำให้อำนาจและอิทธิพลของการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
นั้นๆ เพิ่มขึ้นมากขึ้นไปอีก

สิ่งที่ตามมา

ถึงแม้จะไม่ค่อยปรากฏหลักฐานชัดเจน (ซึ่งเป็นสิ่งที่
หายากที่สุด) ว่าบรรดาการเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ
ต่าง ๆ มีพฤติการณ์ในการแสวงหาประโยชน์มิควรได้
ไต่ตนจากการช่วยเหลือเกื้อกูลบรรดาข้าราชการอื่น ๆ
ให้ได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายสับเปลี่ยน
ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใดๆ ของกรมก็ตาม ก็ปรากฏ
ว่าได้มีการพูดถึงอย่างหนาหู และค่อนข้างเปิดเผยว่า
พฤติการณ์ดังกล่าวนี้ มีอยู่ในกระทรวงทบวงกรม หลาย
แห่ง

จะเป็นกรณีข้างกึ่งจะรุนแรงกันก็อยู่แล้วในระหว่าง
ข้าราชการของกรมนั้น

บางแห่ง ได้มีการ ปฏิบัติต่อเนื่องกัน มานาน จนถึงเป็น
“ประเพณี” คือรู้กันเลยว่าถ้าย้ายไปลงที่ใดตำแหน่ง
ใดจะต้องตอบแทนกันรายละเอียด หรือถ้าเลื่อนชั้น
เลื่อนตำแหน่งเป็นชั้นใดจะต้องสมนาคุณกันเท่าใด

วิธีการนี้อาจจะมีทั้งชนิด “เงินสด” และ “เงินผ่อน”
คือชำระครั้งแรกเท่าใด แล้วต่อๆ ไปจะชำระให้เดือน
ละเท่าใด

ก็อย่างที่ใครๆ ได้ฟังได้อ่านกันทั้งจากหนังสือพิมพ์

และจากบัตรสนเท่ห์นั้นแหละ

ผลตามมาก็คือ ความเดือดร้อนเร่ร่อนสาหัสของข้าราชการในหน่วยงาน

วิธีโง่งราคา

วิวัฒนาการในการแสวงหาผลประโยชน์ของข้าราชการ บางพวกโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการอื่นตามที่กล่าวมานี้ จะเริ่มมานานเท่าใดไม่ปรากฏ แต่เท่าที่พบจากการร้องเรียนหรือวิพากษ์วิจารณ์ของข้าราชการในส่วนราชการบางแห่งแล้วรู้สึกว่ามีวิธีการที่ก้าวหน้าพอสมควรทีเดียว

วิธีหนึ่งที่เจ้าหน้าที่บางคนนิยมนำมาใช้เป็นข้ออ้างในการเรียกร้องเงินทองจากบรรดาข้าราชการที่บังเอิญมีเรื่องจะต้องขอปรับขยายอัตราเงินเดือนเป็น ชั้นหรืออันดับสูงขึ้นก็คือ

“จะต้องเอาไปให้ข้าราชการ ก.พ. ทำเรื่องของกรม”

โดนเข้าไม้นี้ ใครที่อยากได้ขั้นอันดับสูงขึ้นก็มักจะต้องยอมกันเป็นส่วนใหญ่

เพราะเชื่อกันว่าเป็นความจริง

หรือถึงจะไม่เชื่อว่าจริงก็พิสูจน์ไม่ได้ อย่าเสี่ยง

ดีกว่า

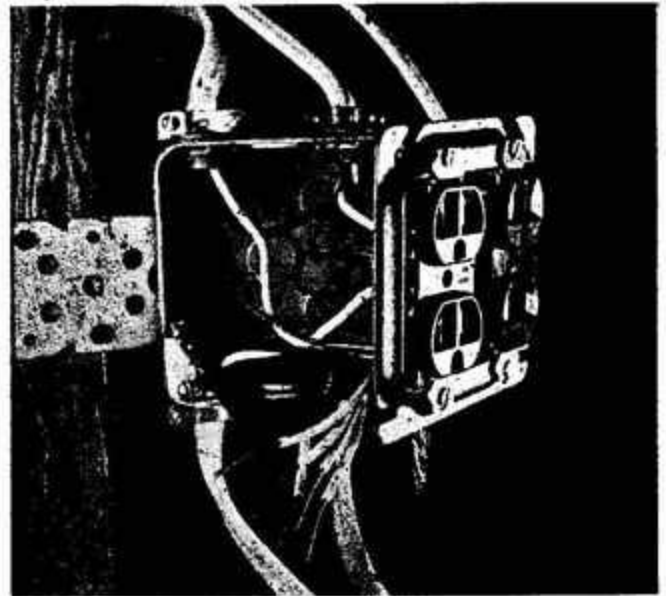
สู้ให้เขาเสียดี ๆ แล้วถ้าไม่ได้ ค่อยร้องเรียนหรือเขียนบัตรสนเท่ห์สวดกันทีหลัง

ถ้าได้นักก็เสียว่า “ฟาดหัวมันไป” คัมกับการลงทุนระยะยาวเพราะได้ขั้นหรืออันดับสูงขึ้นทีละเดือนต้น

อยู่ก็จะได้อีกต่อไป ได้อีกหลายปี

การหากินกันด้วยวิธีนี้จึงกลายเป็นวิธีการหากินที่ “คล่องคอ” ของ “คนคล่อง” ไปโดยปริยาย

จะแก้กันหรือไม่?



ทุกครั้งที่มีปัญหาเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในทางกฎหมายหรือทางปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางบริหารหรือทางวิชาการ และไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับระบบหรือเกี่ยวกับตัวบุคคล คำถามแรกที่มีผู้ถามกันอยู่เสมอก็คือ “จะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร?”

ไม่เคยมีใครหยุดคิดกันบ้างเลยว่า คำถามนี้เป็นคำถามที่เขย่งที่สุด และไร้ความหมายที่สุด

เพราะอันที่จริงแล้ว คำถามแรกที่เรควรจะถามและหาคำตอบให้ได้ก่อนคำถามอื่นก็คือคำถามที่ว่า “เรา

ทั้งใจจะแก้ปัญหากันอย่างจริงจังหรือไม่?” เมื่อได้คำตอบว่า “ต้องการและพร้อมที่จะแก้ปัญหายังจริงจัง” แล้ว จึงค่อยคิดต่อไปถึงปัญหาว่า “จะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร”

เหตุที่ควรทำดังนี้ก็เพราะว่า การพยายามหาทางแก้ปัญหาโดยไม่ไตร่ตรองจะลงมือแก้กันอย่างจริงจัง ซึ่งเบ็ดเสร็จตามแบบฉบับอย่างแพร่หลายในวงราชการนั้น นอกจากจะไม่เกิดประโยชน์เป็นอันเป็นอันมาแล้วยังเป็นเรื่องเสียเวลาโดยใช้เหตุอีกด้วย ก็เหมือนเก็บเรื่องความพยายามที่จะปราบปรามคอร์รัปชันในวงราชการซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มีผู้คนคว้าวิจัย เสนอความคิดเห็น และแนะนำวิธีป้องกันปราบปรามซึ่งน่าจะได้ผลอย่างยิ่งมาแล้วมากต่อมาก แต่ก็ไม่เคยปรากฏว่าทำได้สำเร็จตามข้อเสนอสักที เพราะมีแต่การพูดถึงวิธีแก้ไขมากกว่าการที่จะลงมือแก้ไขกันอย่างจริงจัง ๆ จัง ๆ

กรณีที่มีการเรียกร้องประโยชน์เพื่อตอบแทนพระเดชพระคุณที่ได้อะไรช่วยเหลือ (ซึ่งอันที่จริงไม่ได้ช่วยเพราะไม่มีอำนาจที่จะช่วย) ในการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนแบบชนและอันดับสูงชนนิกเช่นเดียวกัน

วิธีที่เคยปฏิบัติกันมาด้วยการเขียนบัตรสนเท่ห์คัด ร้องเรียนไปทางสื่อมวลชนหรือวิพากษ์วิจารณ์กันในหมู่ผู้ลัทธิพฤติกรรมเพียงไม่กี่คนเกิด เป็นวิธีที่ไม่ได้ผลแม้แต่เพียงเปอร์เซ็นต์เดียว เพราะขาดรายละเอียดข้อมูลและหลักฐานที่จะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปสู่การติดตามสอบสวนหาข้อเท็จจริงต่อไปได้

ยิ่งกว่านั้น การเขียนบัตรสนเท่ห์และหนังสือร้องเรียนอย่างคลุมเครือยังมักจะถูกมองไปในแง่ของความขัดแย้งหรือมุ่งกลั่นแกล้งทำลายกับเป็นส่วนตัวอีกด้วย เท่ากับว่า ไม่ได้คิดจะแก้ปัญหาอย่างจริงจัง ๆ จัง ๆ

ทางสู่ชุดบันไดสามชั้น



แทนที่จะปล่อยให้วิธีการหาเงินแบบเอาหัวเงินทั้งบุญคุณโดยการทุบกันตื้อ ๆ แพร่ขยายไปในส่วนราชการทุกแห่ง นำไปสู่การเรียกร้องจะได้คิดทำอะไรสักอย่าง เพื่อเป็นการกำจัดวิธีการที่สกปรกคิดว่าจะต้องตกเป็นเหยื่อชนิตาประจักษ์ต่อไปในวันข้างหน้า

เพราะถ้าลองมีการเรียกร้องกันได้สำเร็จครั้งหนึ่ง ก็ย่อมจะต้องมีการเรียกร้องครั้งที่สองที่สามและ ฯลฯ ตามมาอย่างแน่นอน

ทางออกก็ไม่มีอะไรมากไปกว่าความตั้งใจจริงที่จะกำจัดวิธีการดังกล่าวให้ได้แล้วก็แก้กันด้วยคาถาชุดบันได

สามชั้นง่าย ๆ ว่า “กำจัดโลกา หาคความรู้ สูขงหน้า”

“กำจัดโลกา” ก็หมายความว่าต้องเริ่มกำจัดความโลภ
ของตัวเองเสียก่อน อย่าเห็นแก่ยศหรือตำแหน่งที่จะ
ต้องให้ได้มาไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ รวมทั้งการขอหา
ตามคำล่อลวงของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อในการดำเนินเรื่อง



มติประจำใจเกี่ยวกับเรื่องก็คือ “ยิ่งมกมากยิ่งมี
โอกาสถูกลอกมาก” หรือ “ถ้าไม่มกเสียอย่าง ก็จะ
สบายไปแปดอย่าง”

“หาคความรู้” ก็หมายความว่าอย่าทำตัวเป็นคนหุนตา
แควม เรื่องบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือ
ความก้าวหน้าของตนและไม่ใช่เรื่องลึกลับซึ่งทางวิชาการ
อะไรก็ควรรู้ไว้บ้าง เช่นหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน
ทั่ว ๆ ไป การนับเวลาราชการตามบังคับประมาณและ
บทความความชอบ เป็นต้น ถ้าไม่รู้จักควรถามหน่วย
งานหรือผู้รู้เห็นเรื่อง เช่น โทรศัพท์หรือหนังสือ

ถามไปยังสำนักงาน ก.พ. เป็นต้น ไม่ใช่ว่าเขาบอก
ว่าตามปกติเลื่อนไม่ได้ แต่จะติดต่อยังต้นให้เชื่อ
เขาทันทีโดยไม่คิดจะสอบถาม หรือหาความรู้เองเสีย
ก่อน

“สูขงหน้า” เป็นงานที่จะต้องประจัญบานกันด้วยข้อ
เท็จจริง (ไม่ใช่ด้วยกำลังนะครับ) ให้เห็นดำเห็นแดง
เมื่อปรากฏว่าเรื่องซึ่งตนเห็นว่าถูกต้องตามหลักเกณฑ์
ทุกอย่างกลับกลายเป็นเรื่องหลอกลวง และจะต้องมีการแก้
ไขกันเป็นพิเศษส่วนตัว ซึ่งหมายความว่าจะต้องมีการ
ตอบแทนพระเดชพระคุณกัน ตามสมควร

สำหรับวิธีการ “สูขงหน้า” นั้น ก็แล้วแต่พฤติการณ์
และสภาพของเรื่อง อาจมีตั้งแต่การปฏิเสธที่จะปฏิบัติตาม
ตามคำเรียกร้องจนกระทั่งถึงการทำเป็นสมยอม เพื่อ
ให้ได้พยานหลักฐานมากที่สุด อันจะนำไปสู่การดำเนิน
การทางวินัยแก่ผู้เรียกร้องต่อไป ซึ่งวิธีหลังนี้ดูจะ
เหมาะสมกว่า แม้จะต้องอาศัย “ความกล้า” ไม่น้อย
ก็ตาม

ควรจะเลิกกันเสียสำหรับวิธีการเขียนบัตรสนเท่ห์หรือ
หนังสือร้องเรียน หรือวิพากษ์วิจารณ์กัน โดยไม่แสดง
หลักฐานให้ชัดแจ้ง เพราะนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์
หรือเกิดผลอะไรแล้ว ยังจะถูกฝ่ายตรงข้ามหัวเราะเยาะ
ว่า “ไม่แน่วจริง” เสียอีกด้วย

ยิ่งถ้าเป็นฝ่ายที่หาไปประเคนให้เขาเอง และ
ไม่ได้คิดจะสู้ หรือคิด จะแก้ไข ปัญหา อย่างจริงจัง
แล้ว ก็บ่ช่วยการที่จะร้องแครงแครงกะเฉอให้เป็นที่
รำคาญผู้อื่นเปล่า ๆ

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ใครว่าชื่อไม่สำคัญ

เฉลิม ศรีนคร

งานการบริหารงานบุคคลเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งจะขาดเสียมิได้ในหน่วยงาน ในการบริหารงานโดยทั่วไปแล้วเราถือว่าการจะดำเนินงานอะไรให้สำเร็จได้นั้นต้องมีปัจจัย ๔ อย่างประกอบกัน ปัจจัยอันนั้นก็คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการและทำนองเดียวกันทุกคนยอมรับว่าในบรรดาปัจจัยทั้ง ๔ อย่างนี้ คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด หากหน่วยงานมีผู้ทำงานรู้จักบริหารงานด้านตัวบุคคลให้ดีแล้ว การทำงานก็จะบรรลุผลตามเป้าหมายทุกประการ ปัญหาความยุ่งยากด้านอื่นจะตกไปด้วย

วิชาการบริหารงานบุคคลถึงแม้ว่าจะเข้ามาในประเทศไทยนานพอสมควรแล้วก็ตาม แต่แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลยังมีได้แพร่หลายออกไปเท่าที่ควร หรือแม้แต่ผู้ทำงานทางด้านบริหารงานบุคคลในหน่วยงานก็ไม่น่าจะมีความคิดทางด้านนี้เพียงใด หลายหน่วยงานจึงมีความเข้าใจงานบุคคลแตกต่างกันไป

ในฐานะที่วิชาการบริหารงานบุคคลเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง จึงควรที่ผู้ทำงานทางด้านนี้ ควรได้เข้าใจแนว

ความคิดในด้านนี้อย่างถูกต้องเป็นอย่างดีด้วยกัน ซึ่งเรื่องนามนี้ใช้เรื่องยุ่งยากสับสนอะไรนัก หากแต่ละคนหรือบุคคลชอบงานด้านไหนหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอแล้วคงจะเข้าใจได้ แต่ก่อนที่จะเข้าไปถึงเรื่องนั้นขงลึกซึ้งกว่าเรื่องที่ตรงทำความเข้าใจกันให้ถูกต้อง หรือเปลี่ยนให้เป็นแบบเดียวกันเสียก่อน เรื่องทวนกลคือชื่อของหน่วยงานทางด้านบริหารงานบุคคล เราจะเห็นได้ว่า ชื่อหน่วยงานที่ทำงานทางด้านบริหารบุคคลมีแตกต่างกันออกไป เช่น ในวงราชการก็มีแผนกการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่ ในรัฐวิสาหกิจและเอกชนนั้นก็มีชื่อต่างๆ ออกไป เช่น แผนกการพนักงาน แผนกบุคคล แผนกอัตรากำลังคน แผนกพนักงานสัมพันธ์ หมวดการบุคคล ฝ่ายธุรการและบุคคล กองบุคคลาธิการ กองบริหารบุคคล ฝ่ายแรงงาน ฝ่ายบุคคล ส่วนการพนักงาน ฝ่ายพนักงาน ฝ่ายบริการงานบุคคล แผนกการบริหารงานบุคคล ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการพนักงาน และฝึกอบรม

ทั้ง ๆ ที่หน่วยงานเหล่านั้นทำงานอย่างเดียวกันแต่ชื่อหน่วยงานที่ปรากฏออกมาแตกต่างกันออกไป จึงทำให้ไม่แน่ใจว่าแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนั้น ผู้ทำงานทางด้านนี้จะเข้าใจเหมือนกันหรือไม่ หรือมีความเข้าใจงานด้านนี้เพียงใด

เป้าหมายในการหยิบยกเรื่องนามมาพูดก็เพื่อจะวิเคราะห์ให้เห็นถึงชื่อของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่า เมื่อบุคคลเข้าใจแนวความคิดทางด้านนี้เป็นอย่างเดียวกันก็ควรที่จะหาทางเปลี่ยนชื่อหน่วยงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและสามารถให้คนซึ่งมีเคยทำงานทางด้านนี้ได้

เข้าใจตรงกัน และให้ชื่อหน่วยงานเป็นอย่างเดียวกัน
เหมือนกับสาขาวิชาๆ อย่างอื่น

ก่อนที่จะกล่าวถึงชื่อของหน่วยงานนั้น ก็ใครจะหยิบยก
เรื่อง “การบริหารงานบุคคล” มากล่าวโดยคร่าว ๆ
ก่อนเป็นแนวให้ผู้ที่ยังไม่ทราบได้ทราบ “การบริหาร
งานบุคคลก็คือ การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลตั้งแต่การ
สรรหาคัดเลือกเข้ามา ทำงานจนกระทั่ง ถึงการออกจาก
งาน” โดยถือว่า เมื่อสรรหาเข้ามาแล้วก็ใช้บุคคลที่มี
อยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ได้ ผล หรือได้รับประ-
โยชน์มากที่สุด และรักษาไว้ใช้ประโยชน์ให้นาน ๆ
จนกว่าจะปลดเกษียณอายุ หรือถ้าจะว่ากันตามหลัก
วิชาการแล้ว การบริหารงานบุคคลก็จะเริ่มจาก

- การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน
- การสอบเข้าทำงาน
- การทดลองปฏิบัติราชการ
- บรรจุแต่งตั้ง
- การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน
- การโอน - ย้าย
- การพัฒนาบุคคล
- ขวัญและการจูงใจ
- วินัย
- การวางแผนกำลังคน และ
- เรื่องเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์
เกื้อกูล

แต่ขบวนการในรายละเอียดของแต่ละหัวข้อ ที่กล่าวมา
ทั้งในทางวิชาการและในทางปฏิบัติมีอยู่มากมาย

เมื่อเราทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับทางด้านบริหารงาน

บุคคลแล้ว เราลองหันมาพิจารณาถึงชื่อหน่วยงาน
งานที่อยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ดังที่ยกมาแล้วข้างต้นว่า
ชื่อใดเหมาะสม และตรงตามความหมายที่กล่าวข้างต้น
มากที่สุด และน่าจะนำมาใช้ในหน่วยงาน เท่าที่สำรวจ
ได้จากทางราชการและธุรกิจและเอกชนก็มีอยู่ ดังต่อไปนี้

แผนกการเจ้าหน้าที่ ความหมายของคำว่าแผนกการ
เจ้าหน้าที่ทกหมายถึงแผนกที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่หรือบุคคล
ผู้ทำงานในหน่วยงาน ซึ่งก็ไม่สามารถ จะมองลึกลงไป
ได้กว่านี้ หรืออาจจะมองลึกลงไปได้อีกนิดก็เพียงว่า
มีหน้าที่ในการจัดหาคนเข้ามาในหน่วยงาน

กองการเจ้าหน้าที่ ความหมายก็คล้ายคลึงกับแผนก
การเจ้าหน้าที่ แต่หน่วยงานใหญ่กว่า และรับผิดชอบ
มากกว่า จำนวนคนทำงานมากกว่า

แผนกการพนักงาน ตามความหมายของคำแล้วก็เป็น
แผนกที่เกี่ยวกับพนักงานต่าง ๆ ที่ทำงานในหน่วยงาน
ซึ่งเหมือน ๆ กับแผนกการเจ้าหน้าที่หรือกองการเจ้า-
หน้าที่และการใช้คำว่า “พนักงาน” นั้นก็ไม่นิยมใน
วงราชการ ถ้าจะใช้ในราชการก็เป็น “เจ้าหน้าที่” เป็น
ต้น แต่ความหมายแล้วคล้ายคลึงกัน

แผนกบุคคล ตามความหมายแล้วเป็นแผนกหรือ
ส่วนงานที่ทำหน้าที่ทางด้านบุคคลคล้ายคลึงกับที่กล่าว
ข้างต้น

แผนกอัตรากำลังคน ความหมายของคำนี้ก็จะ
หมายถึงแผนกที่เกี่ยวข้องกับจำนวนคน และตำแหน่ง
ที่มีอยู่ในหน่วยงานว่ามีคนอยู่เท่าไร และมีตำแหน่ง
งานอยู่เท่าใด

หมวดบุคคล ความหมายก็คงเหมือนกับแผนกบุคคล



แผนกพนักงานสัมพันธ์ ความหมายในคำนี้ได้หมายถึง
เฉพาะถึงเรื่องเกี่ยวกับพนักงาน ในหน่วยงานเท่านั้น
ยังได้เน้นถึงเรื่องความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่ทำงาน
ทางด้านบุคคลกับพนักงานผู้ทำอีกด้วย และแสดงถึง
การเอื้ออารีกับผู้ทำงาน ในหน่วย ซึ่งนับว่าเป็นความ
หมายที่ดีพอควร

กองบุคลิการ ความหมายของกองนี้หมายถึง ผู้

เป็นใหญ่ทางด้านบุคคลคือ เป็นกองที่มีอิทธิพลหรือยิ่งใหญ่
มาก เพราะคำว่า “บุคลิการ” มาจากคำว่า
บุคคล อิทธิกร โดยนำคำ ๒ คำ มาสนธิกัน คำว่า
บุคคลหมายถึงคน คำว่าอิทธิกรแปลว่าผู้เป็นใหญ่ ๒
คำรวมกันเข้าจึงหมายถึงผู้เป็นใหญ่ทางด้านบุคคล
ซึ่งคำนี้ไม่น่าจะนำมาใช้ในหน่วยงานเพราะจะทำให้
เห็นว่า ผู้ทำงานทางด้านนี้มีอิทธิพลมากอาจทำให้คน
อื่นไม่พอใจได้

กองบริหารงานบุคคล หมายถึงกองที่มีหน้าที่เกี่ยว
ข้องกับการจัดการด้านบุคคลหรือบริหารงานบุคคลทุก
อย่างตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงานและดำเนินการ
เกี่ยวกับตัวบุคคลตามแนวการบริหารงานบุคคลจนกระทั่ง
บุคคลนั้นออกจากงาน ข้อนี้ดูจะเหมาะสมที่สุด
และตรงกับ ความหมายทางด้านการบริหารงานบุคคล
มากที่สุด ซึ่งก็เหมาะที่จะนำมาใช้ในหน่วยงาน

ฝ่ายแรงงานฝ่ายบุคคลและฝึกอบรม พิจารณาจากข้อ
แล้วก็น่าจะหมายความว่า เป็นฝ่ายซึ่งเกี่ยวข้องกับ
ตัวบุคคล จัดหาบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน และ
ยังให้ความสำคัญทางด้านการฝึกอบรมอีกด้วย โดย
เห็นว่าเมื่อเขาเข้ามาทำงานแล้วก็ควรให้เขาได้เพิ่ม
พูนความรู้ในการทำงานด้วย หน่วยงานที่ตงข้อแบบนี้
ยิ่งดีกว่าที่เรียกว่าเป็นแผนกบุคคล ฝ่ายบุคคลหรือ
แผนกพนักงานเสียอีก

ฝ่ายแรงงาน พิจารณาจากข้อแล้วก็น่าจะหมายถึง
เฉพาะการจัดหาแรงงานคนเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
หรือว่าในหน่วยงานมีความต้องการกำลังแรงงานเท่า
ไร จะได้หามาเพิ่มเติม

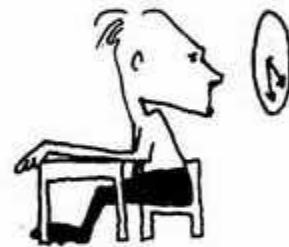
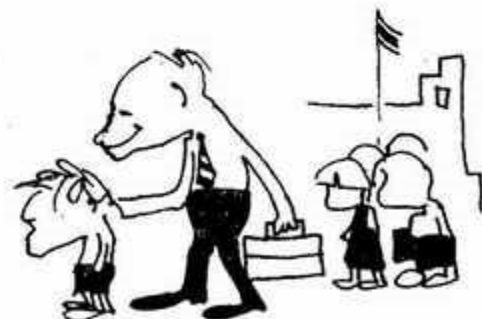
ฝ่ายบุคคล ก็มีความหมายเช่นเดียวกับแผนกบุคคล
ส่วนการพนักงาน ฝ่ายการพนักงานและฝ่ายพนักงาน

พิจารณาจากข้อแล้วทั้ง ๓ ข้อ มีความหมายเหมือนกัน แต่หน่วยงานใหญ่เล็กแตกต่างกัน ความหมายก็ลงมาถึงหน่วยงานที่มหันตเกี่ยวกับพนักงานหรือตัวบุคคลในหน่วยงาน และการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพนักงาน ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับ “การเจ้าหน้าที่”

ฝ่ายบริหารงานบุคคล ก็มีความหมายเช่นเดียวกับกองบริหารงานบุคคล ที่แตกต่างกันก็เฉพาะลักษณะที่เป็นกองและเป็นฝ่ายเท่านั้น

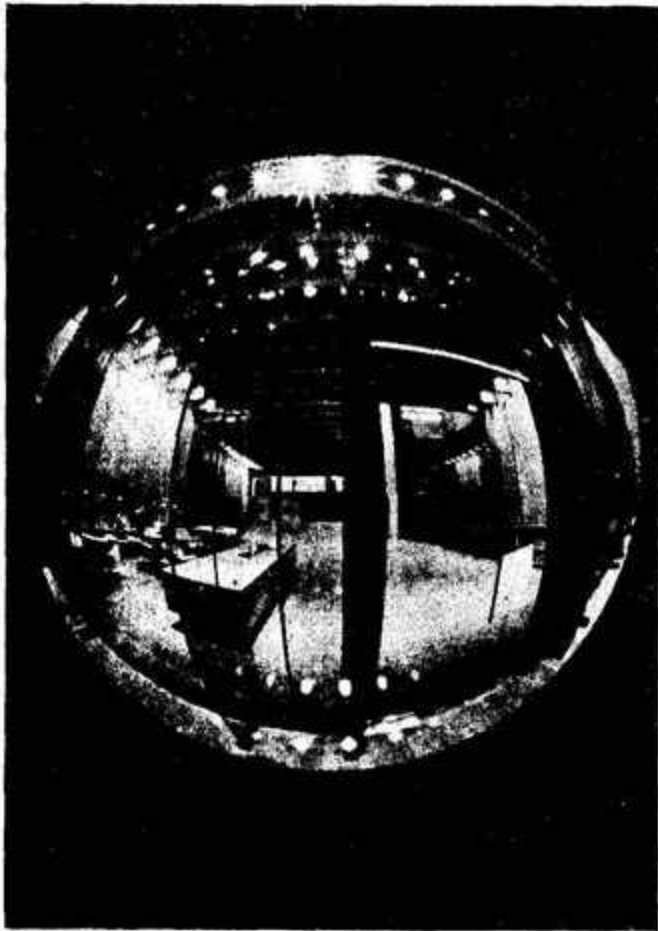
จากที่กล่าวมาทั้งหมดแล้วจะเห็นได้ว่า ข้อนี้แตกต่างกันออกไปแต่ความหมายส่วนใหญ่หมายถึง หน่วยที่มหันตเกี่ยวกับตัวบุคคล ถ้าจะมองผิวเผินแล้วเราก็อาจจะเข้าใจ แต่ถ้ามองให้ลึกกลงไปอีกก็จะเห็นว่า มันไม่ตรงมากนัก ที่ถูกนิยามเป็นเรื่องของการจัดการเกี่ยวกับตัวคนหรือการบริหารเกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งความหมายนั้นขอให้ความหมายได้ตรงที่สุดคือ “กองการบริหารงานบุคคล หรือ ฝ่ายการบริหารงานบุคคล” และเป็นชื่อที่น่าจะนำมาใช้มากที่สุดอีกด้วย เพราะอย่างน้อยผู้ที่มาทำงานในหน้าที่นั้นในตอนแรกก็จะต้องศึกษาว่าชื่อหน่วยงานที่ตนเองจะเข้ามารับผิดชอบนั้นมันคืออะไร อันจะเป็นแนวทางให้เขาได้ศึกษางานด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น

ถึงเวลาหรือยังครับที่ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงชื่อหน่วยงานให้เป็นอย่างเดียวกัน เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนทั่วไป จะว่า “ข้อนี้ไม่สำคัญไฉน” ก็ไม่ได้นะครับ.



ศิลปิน น. ส. พ. ก.
จิตรกรรม

การบริหารงานบุคคลใน หน่วยงานบริหารพัสดุ



บุญสิน ชุ่นสั้น

ในราชการไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งราชการฝ่ายพลเรือน มักจะให้ความสำคัญในเรื่องคน เงิน และการบริหารงานมาก แต่ในเรื่องพัสดุแล้ว อาจจะกล่าวได้ว่าถูกทอดทิ้ง หรือไม่ได้รับการเหลียวแล เอาใจใส่จากหัวหน้าหน่วยงานเท่าที่ควร เรายังยอมรับใน ความสำคัญของการบริหารพัสดุน้อยมากเมื่อเปรียบ เทียบกับองค์ประกอบในการปฏิบัติงานอื่น ๆ จึงเป็นผล ทำให้การบริหารงานพัสดุไม่มีประสิทธิภาพ และมีผล กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ อีกด้วย ทั้ง ๆ ที่การบริหารพัสดุเป็นเครื่องมือสำคัญ อย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่เนื่องจากมิได้มีการปรับปรุงแก้ไขการบริหารพัสดุ ให้ทันสมัย มีมาตรฐานเหมาะสม ถูกต้องและสอดคล้องกับระบบราชการ ระบบเศรษฐกิจ และระบบ สังคมปัจจุบัน ดังนั้น การบริหารพัสดุตามกฎหมาย และระเบียบการพัสดุเท่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ จึงกลายเป็นปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ไปด้วย ถึงแม้ว่า จะมีคณะกรรมการปรับปรุงเรื่องการบริหารพัสดุกี่ตาม แต่ปรากฏว่าเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่ค่อยจะมีผล งานคืบหน้าเท่าที่ควร ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าไม่มี หน่วยงานที่มีหน้าที่และรับผิดชอบ ในเรื่องนี้โดยตรงก็ได้ ไม่เหมือนกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีสำนัก งาน ก.พ. และการเงินงบประมาณซึ่งมีสำนักงบประมาณรับผิดชอบโดยตรงทั้งในเรื่องการกำหนด นโยบายและการควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไป ตามนโยบายนั้น ๆ

ผู้ใดที่เคยคลุกคลีหรือมีประสบการณ์ในเรื่องการบริหาร

พัสดุของส่วนราชการต่าง ๆ ก็คงจะทราบได้ว่า สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานบริหารพัสดุเป็นไปอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ (ตัวบุคคล) พัสดส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ที่อาวุโสในการรับราชการ หรือจะกล่าวกันอย่างตรงไปตรงมาก็ยืนยันหนึ่งว่า เป็นคนอายุมากนั่นเอง ข้าราชการหนุ่ม ๆ สาว ๆ ไม่ค่อยสนใจไปปฏิบัติงานในหน่วยงานพัสดุก็นมากนัก เพราะว่ามักจะอยู่ไม่ได้ หากไม่ “เข้าเมืองตาหลว ต้องหลวตาตาม” หรือ “ตกกระไดพลอยโจน” มิฉะนั้น จะถูกกีดกันมิให้ปฏิบัติงานร่วมกัน เนื่องจากไปขัดขวางผลประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ขัดกัน ซึ่งเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งทำให้การบริหารพัสดุเป็นอยู่อย่างที่ไม่ดีนักในขณะนั้น หัวหน้าส่วนราชการบางคนก็ยังมึนทัศนคติต่อหน่วยงานพัสดุของตนว่า ใครก็ได้ที่ปฏิบัติงานด้านบริหารพัสดุ ไม่จำเป็นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในเรื่องนี้ก็สามารถปฏิบัติงานได้ ดังนั้น จึงมักจะแต่งตั้งข้าราชการที่อาวุโส (แก่มาก) ไปปฏิบัติงานพัสดุของส่วนราชการ และเมื่อข้าราชการผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานพัสดุแล้ว ส่วนมากมักจะไม่ค่อยอยากไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ๆ ยกเว้นบางคนถึงทกล่ามาแล้ว เพราะเหตุใดหรือ? จะได้กล่าวถึงต่อไป

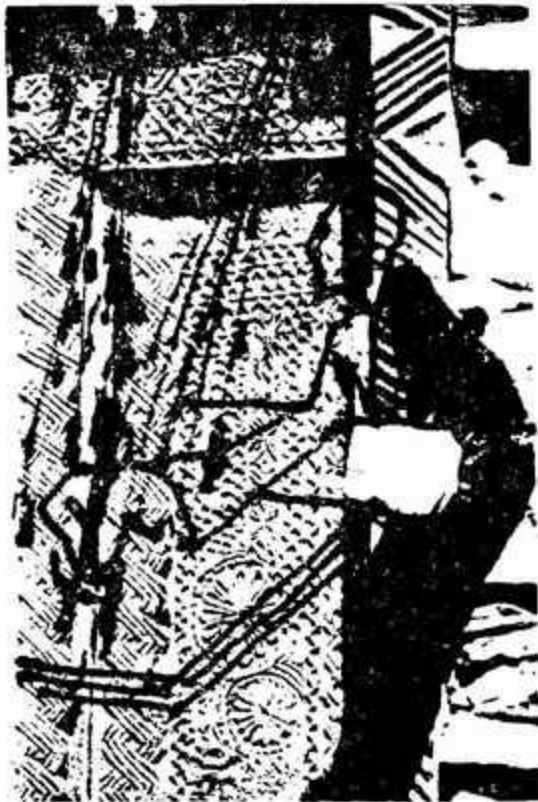
ข้อเท็จจริงที่เข้าใจว่าหลายท่านคงจะได้ยินได้ฟังหรือประสบกับตัวท่านเองมาแล้ว ได้แก่เรื่องที่ทางราชการมักจะซื้อวัสดุแพงกว่าเอกชน หรือซื้อของแพงกว่าราคาท้องตลาด ซึ่งไม่น่าจะเป็นไปได้ เพราะมีการสืบราคา มีการประกวดราคาหรือแข่งขันกัน แต่ก็มี

เป็นไปแล้วและมีอยู่บ่อยครั้งเสียด้วย เนื่องจากการ “ฮั้ว” กันระหว่างพ่อค้า และบางครั้งก็มีข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่พัสดุร่วมด้วย นอกจากนี้ บรรดาพ่อค้ายังต้องคิดราคาขายไว้สูงกว่าราคาปกติ เพราะต้องจัดสรรเงินจำนวนหนึ่ง (ประมาณ ๔ เปอร์เซ็นต์ของราคาส่งของนั้น ๆ) สำหรับเป็นรางวัลเจ้าหน้าที่จัดซื้อของหน่วยงานบริหารพัสดุแต่ละแห่ง เพื่อจะได้มีโอกาสขายสินค้ากับส่วนราชการนั้นต่อไป และเป็น การซื้อส่งอำนวยความสะดวกทั้งหลายเหล่านี้จึงจะได้รับจากเจ้าหน้าที่พัสดุของส่วนราชการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงไม่เป็นการแปลกประหลาดแต่อย่างใดที่เจ้าหน้าที่พัสดุของส่วนราชการต่าง ๆ มักจะมีฐานะดีหรือร่ำรวยผิดปกติ ในช่วงระยะเวลาเพียงไม่กี่ปีนับแต่ได้รับแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานพัสดุ บางคนมีรถยนต์คันหรู มีบ้านของตนเองและแถมยังมีบ้านให้เช่าอีกด้วย ฯลฯ ทั้งหมดนี้มีฐานะทางครอบครัวร่ำรวยมาก่อน เมื่อข้าราชการคนใดได้รับสั่งเหล่านี้อแล้ว ก็ไม่อยากจะไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ๆ อีกมักจะยกเหตุผลมาอ้างว่า ไม่มีความรู้ ความสามารถ และความถนัดบ้าง อายุมากหรือจะปลดเกษียณแล้ว บ้าง ฯลฯ แต่เบื้องหน้าเบื้องหลังในเรื่องนี้มียุทธการใด ข้อมเป็นที่ยอมรับกันดีและรู้กันอยู่แก่ใจ ไม่จำเป็นต้องอธิบายอีกแล้ว

ในฐานะที่ผู้เขียนคลุกคลีอยู่กับเรื่องการบริหารงานบุคคล และเรื่องที่น่ามาเสนอเป็นแต่เพียงคำบอกเล่าของเพื่อนข้าราชการด้วยกัน รวมทั้งประสบการณ์เกี่ยวกับการพิจารณาผลงานของข้าราชการ ซึ่งกระทำ

ผิวนิยฐานผ่านระเบียบการบริหารพัสดุอยู่เสมอ จึง
ใคร่เสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการ เพื่อจะทำให้
การบริหารพัสดุของส่วนราชการต่าง ๆ เป็นไปด้วยดี
และมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญที่สุดคือ บังคับ
การทุจริตเกี่ยวกับการจัดซื้อและสั่งจ้างของส่วนราชการ
ต่าง ๆ ดังนี้

๑. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการ
บริหารพัสดุของส่วนราชการเสียใหม่ ให้ทันสมัย
เหมาะสมกับสภาพการณ์ของระบบราชการ ระบบ



เศรษฐกิจ และระบบสังคมในปัจจุบัน (ส่วนจะ
ปรับปรุงแก้ไขประการใดนั้น ผู้เขียนขอยอมรับว่าต้อง
ภูมิปัญญาในเรื่องนี้ ขอมอบให้เป็นเรื่องของคณะ
กรรมการปรับปรุงแก้ไขระเบียบพัสดุ)

๒. การแต่งตั้งข้าราชการหรือลูกจ้างให้ไปปฏิบัติ
งานในหน่วยงานพัสดุ ควรจะยึดถือหลักเกณฑ์แต่งตั้ง
จากคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ใน
เรื่องการบริหารพัสดุเป็นสำคัญ อย่างน้อยที่สุด ผู้ที่
จะไปปฏิบัติงานในหน่วยงานพัสดุ ควรจะได้รับการ
ฝึกอบรมเรื่องการบริหารพัสดุเสียก่อน จึงจะทำให้การ
บริหารพัสดุของส่วนราชการมีประสิทธิภาพได้

๓. ความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่ง
ไม่ยิ่งหย่อนกว่าความรู้ ความสามารถและประสบ-
การณ์ในการบริหารพัสดุ ประกอบกับความไว้วางใจ
ฐานะทางครอบครัว ฯลฯ ซึ่งควรนำมาประกอบการ
พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดให้ไปปฏิบัติ
งานที่หน่วยงานพัสดุ

๔. ควรจะมีการหมุนเวียน สับเปลี่ยนข้าราชการ
และลูกจ้างให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานพัสดุกันบ้าง
เพื่อป้องกันการทุจริตในเรื่องการจัดซื้อและสั่งจ้าง มิใช่
เป็นการเปลี่ยนตัวบุคคลไปแสวงหาประโยชน์ที่พึงจะได้
ดังกล่าวข้างต้น แต่เพื่อมิให้เกิดความจำเจ เบื่อหน่าย
และเปลี่ยนบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ตลอดจน
เป็นการอดช่องโหว่ มิให้เกิดการรวบไถล เพราะ
“น้ำนิ่ง มก่น้ำ”

๕. จัดให้มีการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
พัสดุ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านนี้ได้ดีเช่นเดียว
กับการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ๆ

๖. ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุผู้ใดกระทำ
ผิวนิยเกี่ยวกับเรื่องทุจริตในการจัดซื้อและสั่งจ้าง ควร
จะดำเนินการลงโทษในสถานหนัก เพื่อมิให้เป็น
เยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานอื่น ๆ

ต่อไป

อย่างไรก็ดี ถ้าหากหัวหน้าส่วนราชการและ
ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นได้ควบคุม ดูแล เอา
ใจใส่ในเรื่องการบริหารพัสดุอย่างใกล้ชิด เข้ม
งวดกดดันในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตาม
ระเบียบการพัสดุแล้ว มิใช่ “ว่าแต่เขา อีเหินา
เป็นเอง” หรือ “ปากว่าตาขยิบ” หรือ “ลูบหน้า
ปะจมูก” แล้วไซ้ ผู้เขียนเชื่อเหลือเกินว่า
การบริหารพัสดุของแต่ละส่วนราชการคงจะดี
ขึ้นมาก นอกจากนั้น หากจะใช้วิธีการบริหาร
งานบุคคลดังกล่าวไปใช้ในการบริหารพัสดุอีก
ทางหนึ่งด้วย ก็คงทำให้การบริหารพัสดุมีประ
สิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพราะว่าถ้าปรับปรุงแก้ไข
ระเบียบปฏิบัติให้ดีแล้ว แต่ไม่ได้ปรับปรุงแก้ไข
ตัวคนหรือผู้ปฏิบัติ งานนั้นๆ ก็คงจะสำเร็จด้วย
ดีไปมิได้ มิใช่หรือ?



การอภิปรายทางวิชาการบริหารงานบุคคล

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย จะได้จัดให้มีการอภิปรายเรื่อง “เทคนิคการสรรหาคนเข้าดำรงตำแหน่ง” ในวันอังคารที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๑๗ ระหว่างเวลา ๘.๐๐-๑๖.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องฝึกอบรม ชั้น ๓ สำนักงาน ก.พ. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- เผยแพร่เทคนิคและวิทยาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- เพิ่มพูนประสิทธิภาพเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ

สำหรับกำหนดการมีดังต่อไปนี้

๘.๐๐-๘.๔๕ ลงทะเบียน

๘.๐๐-๑๐.๒๐ อภิปรายเรื่อง “เทคนิคการสรรหาคนเข้าทำงาน”

โดย นายชัชวาลย์

เลื่อมประภัสร์

ดร. ภิญโญ

สาธร

ดร. วิลาศ

สิงหวิสัย

นายสมาน

สุวรรณโชติ

ดร. ธนุ

แสงศักดิ์

เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย

๑๐.๒๐-๑๐.๔๐ พัก

๑๐.๔๐-๑๒.๐๐ อภิปรายต่อ

๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ พักรับประทานอาหาร

๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ อภิปรายเรื่อง “เทคนิคการสรรหาคนเข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน”

โดย นายชนะ

รุ่งแสง

ดร. วิจิตร

ศรีสอ้าน

นายเด่นพงษ์

พลละคร

นายบุญญา

ฤกษ์อุไร

ดร. อาทิตย์

อุไรรัตน์

เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย

๑๕.๐๐-๑๕.๒๐ พัก

๑๕.๒๐-๑๖.๓๐ ขักถามและอภิปรายทั่วไป

ผู้สนใจจะเข้าร่วมฟังการอภิปราย โปรดติดต่อล่วงหน้าที่ ดร. อาทิตย์ อุไรรัตน์ หัวหน้ากองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.
โทร. ๔๒๑๔๒๔

ท้ายเล่ม

มีความในใจหลายประการสำหรับเป้าหมายของวารสารข้าราชการฉบับที่เพิ่งผ่านสายตา
ท่านมานี้ หลายท่านคงสรุปได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่และบุคลากรเสียส่วน
ใหญ่ ซึ่งอ่านดูแล้วก็คล้าย ๆ กัน ปกติก็ไม่อยากพูดถึงแล้วจะมาให้อ่านอะไรอีก
และจะได้ประโยชน์แค่ไหนในเมื่อสภาพของระบบราชการทุกวันนี้ อยากพูดก็พูดไป
ไม่สนจะอย่างไรกันจะเมื่อยปากและหยุดพูดไปเอง ถ้าคิดกันอย่างนี้เกรงว่าจะไม่ตรงกัน
จึงใคร่ถือโอกาสเรียนความมุ่งหมายในการจัดทำพอเป็นข้อแก้ตัว

เหตุผลก็อยู่ว่าในขณะนี้เรามุ่งให้ความสำคัญกับระบบและตัวข้าราชการ เพื่อการปฏิบัติ
ราชการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการปรับปรุงสภาพการทำงาน และกำหนดค่าตอบแทนที่
ควรได้รับอย่างเป็นธรรม ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติของข้าราชการให้มั่งคั่งสำนึกและ
เข้าใจถึงบทบาทฐานะและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน ซึ่งก็ไม่ทราบว่าจะได้ผล
เพียงใดเนิ่น เราเห็นพ้องกันว่า งานการเจ้าหน้าที่และบรรดาบุคลากรทั้งหลายเป็นจุด
สำคัญที่ควรพูดถึงและให้ความสนใจกันอย่างจริงจังเสียที โดยเฉพาะระยะคาบเกี่ยว
งบประมาณหรือในช่วงจัดทำวารสารฉบับนี้ จะได้ยินได้ฟังเรื่องราวและบทบาทของหน่วย
งานการเจ้าหน้าที่ค่อนข้างหนาหู อาทิเช่น ขวัญตกเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อน
ตำแหน่ง “เป็นอย่างไรบนมหวังได้เลื่อนนกชน” หรือ “เมื่อไรจะได้รับเงินเดือนใหม่นะ”
“ตำแหน่งว่างใครจะได้รับการพิจารณาบ้าง” และบางทีก็แสดงความไม่ค่อยพอใจก็มี
“หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รู้สึกจะว่างท่ามาก” อย่างนี้เป็นต้น จึงได้ประมวลแง่คิดต่าง ๆ
เกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่และบุคลากรซึ่งเชื่อว่าคงจะเป็นประโยชน์ไม่แต่เฉพาะบุคลากร
เท่านั้น แต่น่าจะช่วยให้ข้าราชการทั้งหลายได้เข้าใจงานการเจ้าหน้าที่และบุคลากรดี
ยิ่งขึ้น

เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือออกจะเป็นความบังเอิญที่เดียวสำหรับคณะผู้จัดทำ และท่านที่
ช่วยกรุณาเขียนบทความให้กับวารสารข้าราชการ ซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันในการเสนอ
เรื่องการเจ้าหน้าที่และบุคลากร และเมื่อท่านตั้งใจดีเช่นนี้ก็ไม้อาจจะเลยได้ และเห็นว่า
น่าจะเป็นแบบอย่างสำหรับความนึกคิดและหาข้อสรุปในเรื่องใด ๆ ทั้งนี้ใจจริงใจยึดเย็ด
แต่เรื่องอย่างเดียวกันโดยไม่พิจารณาถ่วงถ่วงและตัดทอนให้พอเหมาะพอควร แต่หาก
ท่านผู้ใดเข้าใจเป็นอย่างหลังแล้วก็ต้องขออภัยไว้ ณ ที่นด้วย