วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๑๘

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๑๔

สารบาญ

บทบรรณาธิการ	๒
ระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือน ควรได้รับการปรับปรุงเสียที	๔
ผลการอภิปรายกลุ่มในการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล	๑๗
ระเบียบใหม่	๔๑
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๔๘
ใหม่ๆ ในราชการ	๕๑
องค์การบริหารงานบุคคลกลาง ถึงเวลาที่จะปรับปรุงแล้วหรือยัง	๕๖
จดหมายเปิดผนึก	๖๒
ความสำนึกในหน้าที่ : แนวโน้มที่กำลังเสื่อมลง	๖๙
ปัญหาที่ต้องการคำตอบ	๗๔
ข่าวสอบ	๘๓
ท้ายเล่ม	๘๕

วัตถุประสงค์.

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาขัดข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการวารสาร" นี้

จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท
สมาชิก ปีละ ๔๕ บาท รวมค่าส่ง
บอกรับที่ผู้จัดการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก
โทร. ๘๑๙๔๕๔ หรือ ๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๙

ที่ปรึกษา

พันเอก จินดา	ณ สงขลา
นายประวีณ	ณ นคร
นายโสรัจ	สุจริตกุล

บรรณาธิการ

ดร. อาทิตย์	อุไรรัตน์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายจีระพงษ์	สิวายะวิโรจน์
นายสุธี	สุทธิสมบูรณ์

กองบรรณาธิการ

นายวรเทพ	สวัสดี
นายเกียรติสม	กลิ่นสุวรรณ
นายอดุล	จันทรศักดิ์
นายเฉลิม	ศรีผดุง
นายสีมา	สิมานันท์
นายณรงค์	นุกูลการ

ผู้จัดการ

เรือเอก ผจง	ตันติเฉลิม

ผู้ช่วยผู้จัดการ

นายสมพงษ์	ศรีวิมล
ม.ร.ว. ชัยธวัช	ศรีธวัช
[illegible]	สิวายะวิโรจน์

คงจะเป็นฉบับสุดท้ายที่จะได้มีโอกาสพบกันในบทบรรณาธิการของวารสารข้าราชการ

ความพยายามของเราในระยะสองปีครึ่งที่ผ่านมาก็มุ่งที่จะสร้างความเข้าใจ และความเห็นใจในภาระอันหนักหน่วง ที่ปวงข้าราชการทั้งหลายต้องรับผิดชอบอยู่ คงจะมีบ้างในบางครั้ง หรือ หลายครั้งที่ภาพพจน์ของข้าราชการเราถูกบิดเบือนไปจากอุดมการณ์อันตระการ *ซึ่งอาจเป็นเพราะกระจกเงาที่สะท้อนให้เห็นภาพข้าราชการนั้น เคลือบด้วยอคติและความไม่เป็นธรรม แต่ก็อาจเป็นไปได้ว่าเพื่อนข้าราชการของเราบางคนได้สร้างภาพพจน์เช่นนั้นขึ้นให้เป็นที่ประจักษ์ด้วยตนเอง* แต่ด้วยเหตุผลกลใดก็ตาม ก็น่าที่จะได้ตระหนักแล้วว่า อาชีพ และชีวิตข้าราชการนั้น เป็นแนวทางที่ต้องอุทิศ และเสียสละ อุดมคติของการเป็นข้าราชการ ไม่ได้ปูลาดไว้ด้วยเงินทองและทรัพย์ศฤงคาร แต่ด้วยชื่อเสียงเกียรติยศ และการทำความดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นส่วนรวม แม้ความคิดดังกล่าวค่อนข้างจะผันธรรมชาติของปุถุชนอยู่บ้าง แต่เราก็เชื่อมั่นว่า โดยพื้นฐานแล้ว ผู้ที่ตัดสินใจมุ่งหน้าหรือบากบั่นเข้ารับราชการเป็นผู้ที่หวังดีต่อส่วนรวม จะมีบ้างก็เป็นบางกรณีที่เพื่อนเราบางคนเผลอออกนอกลู่นอกทางไปชั่วครั้งคราว *วารสารข้าราชการก็ได้พยายามเป็นเพื่อนคู่คิดมิตรคู่ใจ เสนอแนะแนวทางให้ด้วยความจริงใจ มิได้มีสิ่งใดเคลือบแฝง* ซึ่งในบางครั้งของความเป็นมิตรแบบตรงไปตรงมานี้ ก็อาจสร้างความกระเทือนใจให้กับเพื่อนบางคน จนถึงกับทำให้แคลงใจในความเป็นมิตรของเราได้ แต่หากจะหวนคิดสักนิดว่าเราต่างก็เป็นผู้ที่มีอุดมคติมุ่งมั่นที่จะรับใช้ประชาชน เป็นจุดหมายปลายทางอันเดียวกันแล้ว

ก็น่าจะพอให้อภัยกันได้

เราแต่ละคน แต่ละหน่วยงาน ต่างก็มีภาระเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ เราต่างก็ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพราะระบบงานของเราได้สร้างขึ้นด้วยสมมุติฐานที่ว่า เราจะแบ่งงานกันทำตามความถนัด และความสามารถ ดังนั้น งานจะสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยการทำงานแบบร่วมมือประสานงานกันให้ถูกจังหวะจะโคน และตลอดเวลาที่ผ่านมา เราก็พยายามเสาะแสวงหาว่าจังหวะจะโคนใดที่น่าจะถูกต้องและเหมาะสมที่สุดในการทำงานของราชการ *ภาระกิจนี้ยิ่งใหญ่หลวงนัก ความพยายามของเราเป็นผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ท่านย่อมอยู่ในฐานะที่จะพิจารณาตัดสินได้ดีกว่า* และถึงอย่างไร เราคงต้องพยายามต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และในรูปลักษณ์ที่กระฉับกระเฉงยิ่งขึ้น

คำอำลา ในบางครั้ง เป็นคำที่เศร้าที่สุด แต่ก็เป็นคำที่จำเป็นที่สุด เพราะการจากผู้ที่ตนรักและเป็นห่วงไปโดยมิได้บอกกล่าว ย่อมเป็นความระทมใจตลอดไป ดังนั้น เมื่อมีช่วงโอกาสเพียงเล็กน้อยที่พอจะหยิบฉวยได้ ก็จำเป็นต้องทำ

และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ด้วยดีตลอดมา

อาทิตย์ อุไรรัตน์

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

๑ มิถุนายน ๒๕๑๘

ระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนควรได้รับการปรับปรุงกันเสียที

คุลิต พัวพิริ

ทุกวันนี้หาก ข้าราชการพลเรือนผู้ใดจะศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการลาโดยคำนึงถึงการได้รับเงินเดือนและการที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนเงินเดือนประจำปีด้วยแล้ว ก็จะต้องศึกษาจาก (๑) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลา ของข้าราชการพลเรือนและตุลาการ พ.ศ. ๒๔๗๙ (๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการพระราชทาน พระบรมราชานุญาต ให้ ข้าราชการลาอุปสมบท พ.ศ. ๒๔๘๘ (๓) ประกาศสำนักคณะรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๐๐ (๔) ระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๓ (๕) ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการลาไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน พ.ศ. ๒๕๑๒ (๖) กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ว่าด้วยการเลื่อน อันดับเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน และ (๗) มติคณะรัฐมนตรีกำหนดเงื่อนไขการนับวันหยุดราชการการระหว่างลา การลาโดยไม่ได้รับเงินเดือน และการหยุดราชการโดยไม่นับเป็นวันลาตลอดจนหนังสือกระทรวงการคลัง และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้องกับการลาของข้าราชการในกรณีต่าง ๆ จึงจะสามารถทำความเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ซึ่งพอสรุปเป็นแต่ละประเภทแต่ละกรณี ๆ ไปได้ดังนี้

การลาป่วย

ระยะเวลาของการลา ในปีหนึ่งๆ ข้าราชการจะลาป่วยได้ตามกำหนด ดังนี้

๑. การเจ็บป่วยธรรมดาไม่เกิน ๖๐ วัน แต่ในกรณีที่จำเป็น เจ้ากระทรวงอาจอนุญาตให้ลาต่อไปได้อีกไม่เกิน ๖๐ วัน

๒. การเจ็บป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการในหน้าที่ ลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

๓. การเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อร้ายแรงตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ เช่น วัณโรค โรคเรื้อน โรคเท้าช้าง เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่อันเกี่ยวเนื่องด้วยโรคนั้น ลาได้ไม่เกิน ๒๗๐ วัน

หลักเกณฑ์

๑. การลาป่วยตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไป ต้องมีใบตรวจของแพทย์ปริญญาหรือแพทย์ ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นชอบแนบไปกับใบลาป่วย

ปฏิทิน 100 ปี
ลาคลอด
27
3
ฮัจย์
ลาบวย
19
ลาป่วย
2
ลาศึกษาต่อ
14
15

๒ แม้จะลาป่วยไม่ถึง ๓๐ วัน แต่หากผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรก็สั่งให้มีใบตรวจของแพทย์หรือให้แพทย์ตรวจได้

๓. ข้าราชการผู้ลาป่วยต้องส่งใบลาในวันที่ลา เว้นแต่อาการป่วยนั้นทำให้ไม่สามารถจะเซ็นชื่อในใบลาได้ก็ต้องส่งใบลาทันทีที่สามารถจะเซ็นชื่อในใบลาได้

การลาคลอด

เนื่องจากตามหลักปฏิบัติถือ เช่น เดียวกับลาป่วยธรรมดา และมีหนังสือกระทรวงการคลังที่ ๓๕๖๗๒/๒๔๘๘ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๔๘๘ ตีความว่าการลาก่อนคลอดหรือหลังคลอด ถือว่าเป็นการป่วยมิใช่ลาพักผ่อน ดังนั้น จึงลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน ๖๐ วัน

ข้อควรสังเกต

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่าง "ลาป่วยธรรมดา" กับ "ลาคลอดบุตร" เอาไว้ดังนี้

"ลาป่วยธรรมดา" ถึงแม้ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลา ฯ จะมีวันลาได้ถึง ๖๐ วัน แต่กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ระบุว่า ในปีหนึ่ง ๆ ถ้าลากิจและลาป่วยรวมกันไม่ถึง ๔๕ วัน จึงจะอยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นหากจะมีสิทธิลาป่วยธรรมดาได้ตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว แต่ถ้ารวมกับวันลากิจในปีหนึ่ง ๆ แล้วถึง ๔๕ วัน ก็ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ส่วน

"ลาคลอดบุตร" ตามกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวกำหนดไว้เป็นข้อยกเว้นว่า ถึงแม้ว่าลาคลอดบุตรในปีหนึ่งถึง ๖๐ วัน ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จึงอาจจะตีความได้ว่า ในปีหนึ่ง ๆ ถึงแม้จะลาป่วย ลากิจมาแล้ว แต่รวมกันไม่ถึง ๔๕ วัน และลาคลอดบุตรต่างหากจากลาป่วย ลากิจอีก ๖๐ วัน ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

การลากิจส่วนตัวและพักผ่อน

ระยะเวลาของการลา ข้าราชการจะลากิจส่วนตัวและพักผ่อนในปีหนึ่ง ๆ ได้ดังนี้

๑. ลากิจส่วนตัวหรือลาพักผ่อน รวมทั้งลาไปประเทศที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทย ลาได้ไม่เกิน ๔๕ วัน ถ้าลาในปีแรกที่เริ่มเข้ารับราชการจะลาได้ไม่เกิน ๑๕ วัน

๒. ลาไปประเทศในเอเชียที่อาณาเขตไม่ติดต่อกับประเทศไทย จะลาเพิ่มจากข้อ ๑ ได้อีกไม่เกิน ๕ วัน

๓. ลาไปประเทศอื่น ๆ นอกจากข้อ ๑ และ ๒ จะลาได้เพิ่มจากกำหนดเวลาในข้อ ๑ ได้อีกไม่เกิน ๑๐ วัน

หลักเกณฑ์

๑. ต้องได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดราชการได้ เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นไม่สามารถรับอนุญาตได้

จะยื่นใบลาไว้แล้วหยุดราชการก็ได้ แต่ต้องชี้แจงเหตุผลโดยเร็ว

๒. ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตน้อยกว่าที่ขอลาไว้หรือไม่อนุญาตก็ได้ แล้วแต่จะเห็นสมควร

๓. ถ้ามีราชการจำเป็น แม้จะยังไม่ครบกำหนดที่ลากิจหรือลาพักผ่อนไว้ผู้บังคับบัญชาจะระงับการลาและเรียกตัวเข้าปฏิบัติราชการก็ได้

การลาอุปสมบท

ระยะเวลาของการลา ข้าราชการที่ยังไม่เคยอุปสมบทจะลาอุปสมบทได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน และมีสิทธิได้รับเงินเดือนด้วย

หลักเกณฑ์

๑. ต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันอุปสมบทไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน

๒. เสนอใบลาไปตามลำดับจนถึงเจ้ากระทรวงหรือผู้ได้รับมอบหมาย

๓. จะหยุดราชการเพื่อจะอุปสมบทได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว

การลาไปประกอบพิธีฮัจย์

ระยะเวลาของการลา ข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลาม และยังไม่เคยเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย จะลาไปประกอบพิธีดังกล่าวได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

หลักเกณฑ์ ไม่มีระบุไว้ในระเบียบหรือประกาศใดเกี่ยวกับการยื่นใบลา แต่แนวการปฏิบัติที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยยึดถืออยู่นั้นใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการลาอุปสมบท คือได้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันออกเดินทางไปประกอบพิธีไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดราชการได้

ข้อควรสังเกต การลาไปประกอบพิธีฮัจย์นี้ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ไม่ได้ยกเว้นเอาไว้เหมือนการลาอุปสมบท ดังนั้น หากจะลาไปประกอบพิธีฮัจย์ถึง ๔๕ วัน หรือมีวันลาป่วยลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อนรวมกับวันลาไปประกอบพิธีฮัจย์ถึง ๔๕ วัน ก็ไม่น่าจะอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ ซึ่งข้อนี้เป็นข้อบกพร่องของการที่มีระเบียบในเรื่องเดียวกันแยกเป็นหลายระเบียบก่อให้เกิดความสับสนและไม่เป็นธรรม สำหรับข้าราชการที่นับถือศาสนาอิสลาม

การลาเข้าระดมราชการทหาร

ระยะเวลาของการลา เป็นไปตามหมายระดม ฯ นั้น และได้รับเงินเดือนเต็มตลอดระยะเวลาที่ต้องไปรับราชการทหาร

หลักเกณฑ์

๑. ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาภายใน ๔๘ ชั่วโมง นับตั้งแต่เวลารับหมายระดม ฯ เป็นต้นไป

๒. ไปเข้าระดมตามวันเวลาตามหมายระดม ฯ โดยไม่ต้องรอคำสั่งอนุญาต

๓. เมื่อพ้นจากระดมแล้วให้รายงานผู้บังคับบัญชาโดยเร็ว

ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา ผู้บังคับบัญชาระดับใดจะมีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยลากิจส่วนตัวและลาพักผ่อนได้เป็นระยะเวลาเท่าใดนั้น ให้เป็นไปตามตารางหมายเลข ๑ ท้ายประกาศสำนักคณะรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๐๐

การลาไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

แยกประเภทได้เป็น

๑. การลาไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในประเทศ และ

๒. การลาไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ

การลาไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานในประเทศ

มิได้มีระเบียบวางไว้สำหรับเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่มีมติคณะรัฐมนตรี ที่ นว. ๑๕๔/๒๔๘๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๔๘๗ และที่ สร. ๐๔๐๓/ว. ๘๒ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ ระบุให้เป็นอำนาจของกระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณาอนุญาตเฉพาะสาขาวิชาที่จะเป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ของข้าราชการผู้ขออนุญาต และหน่วยที่สังกัดอยู่ในขณะขออนุญาตเท่านั้น ดังนั้น กระทรวง ทบวง กรม ทั้งหลายจึงวางระเบียบเฉพาะสังกัดของตนขึ้นใช้บังคับเอง แต่ก็คงอาศัยแบบสัญญาของข้าราชการที่ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ และแบบสัญญาค้ำประกันของข้าราชการที่ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศที่กระทรวงการคลังกำหนดโดยอนุโลม

การลาไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ

มีหลักเกณฑ์สำหรับให้ข้าราชการทั่วไปยึดถือเป็นหลักปฏิบัติระบุไว้ใน "ระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชพลเรือน และตุลาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๓ แก้ไขครั้งสุดท้ายฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๐๓" และ "ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน พ.ศ. ๒๕๑๒"

วิธีการลาและอนุมัติการลาไปศึกษา

มีบัญญัติไว้โดยชัดแจ้งในระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน พ.ศ.๒๕๑๒ แล้ว รวมทั้งอัตราโควต้าของแต่ละกระทรวง ทบวง กรม การเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลา สถานที่ และโครงการในการศึกษาฝึกอบรมและดูงานด้วย

ความผูกพันกับราชการเกี่ยวเนื่องกับการลาไปศึกษาฯ

ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา หรือฝึกอบรมนั้น หากยังไม่สำเร็จตามโครงการ ระเบียบฯ ได้กำหนด

ระยะเวลาในการยื่นคำขอลาศึกษา หรือฝึกอบรมต่อเอาไว้ ถ้าผู้ใดไม่ยื่นคำขอล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดเวลาที่ได้รับอนุมัติไว้เดิม และยังไม่ได้รับอนุมัติ ให้ขยาย เวลา ในการศึกษา หรือฝึกอบรมต่อไปได้ ก็ให้เจ้าสังกัดงดจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้นั้นทันที และ ก.พ. จะแจ้งไปยังกระทรวงการคลังอีกทางหนึ่งด้วย (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. ๑๐๐๗/ว. ๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๐๘)

ส่วนผู้ที่เปลี่ยนแปลงโครงการ หรือ สถานที่ในการศึกษาหรือฝึกอบรม โดยไม่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจอนุมัติตามระเบียบ ฯ เมื่อสำเร็จการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้ว หากจะต้องทำการปรับวุฒิให้สูงขึ้น จะไม่ได้รับการปรับวุฒิดังกล่าว

ข้าราชการที่จะไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ทุกคนต้องทำสัญญาตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดกับเจ้าสังกัดว่า

๑. จะกลับมารับราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของเวลาที่รับทุน หรือเงินเดือนรวมทั้งเงินเพิ่มแล้วแต่เวลาใดจะมากกว่ากัน

๒. หากไม่กลับมารับราชการ จะต้องใช้ทุนและเงินเดือนรวมทั้งเงินอื่น ๆ ที่ได้จากราชการระหว่างเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมคืนทั้งสิ้น และค่าใช้ค่าปรับฐานผิดสัญญาอีก ๑ เท่าของเงินที่จะต้องใช้

๓. ถ้ากลับมารับราชการแล้ว แต่ไม่ครบกำหนด เงินเบี้ยปรับก็จะลดลงตามส่วน

การลาทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนี้เป็นการลาโดยนับเป็นวันลา และได้รับเงินเดือนเต็มทั้งสิ้น แต่ยังอาจมีอีกประเภทหนึ่ง คือ **การลาโดยไม่ได้รับเงินเดือน** ได้แก่การลานอกเหนือจากประเภท หรือกำหนดเวลาหรือกฎเกณฑ์ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ

การลาติดตามสามีซึ่งไปรับราชการต่างประเทศ มีมติคณะรัฐมนตรี ที่ สร. ๐๔๐๑/ว. ๔๗ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๐๔ อนุญาตให้ข้าราชการสตรีลาในกรณีนี้ได้ ๑ ปี โดยไม่ได้รับเงินเดือน หากเกิน ๑ ปี ให้ลาออก แต่เมื่อกลับมาสมัครเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม และมีอัตราตำแหน่งว่าง ก็ให้มีโอกาสได้รับบรรจุเข้ารับราชการก่อนคนอื่น การลาในกรณีนี้ยังถือว่าเป็นการลาโดยนับเป็นวันลาแต่ไม่ได้รับเงินเดือน

การนับวันลา

๑. ถ้ามีวันหยุดราชการก่อนหรือหลังวันลา ไม่นับวันหยุดราชการ

๒. ถ้ามีวันหยุดราชการระหว่างวันลา และเป็นการลาในลักษณะเดียวกันให้นับวันหยุดนั้นเป็นวันลาด้วย

๓. การลาครึ่งวันให้ถือว่าเป็นลาเต็มวัน

๔. ถ้าต้องมีการส่งมอบงาน วันลาเริ่มต้นตั้งแต่วันที่มอบงาน

๕. ถ้ามอบงานหลังเที่ยง วันลาเริ่มต้นในวันรุ่งขึ้น

การลาโดยได้รับเงินเดือนเต็ม แต่ไม่นับเป็นวันลา

เดิมมานั้นได้เคยมีมติคณะรัฐมนตรีให้ข้าราชการหยุดพักร้อนได้ปีละ ๑๐ วัน โดยไม่ถือเป็นวันลา ต่อมาได้มีการยกเลิกเสียโดยอ้างเหตุผลว่าข้าราชการทหารตำรวจที่ปฏิบัติราชการชายแดนไม่ได้หยุดพักผ่อน ประกอบกับสถานการณ์ของประเทศในขณะยังไม่เป็นที่ไว้วางใจ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติยกเลิกการหยุดพักร้อนของข้าราชการพลเรือนเสียนับแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๑ เป็นต้นมา

แต่ขณะนี้คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยราชการต่าง ๆ ผลัดเปลี่ยนกันหยุดราชการเพื่อพักผ่อนประจำปีได้ปีละไม่เกิน ๑๐ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๑๘ เป็นต้นไปโดยไม่ถือเป็นวันลาตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร. ๐๒๐๑/ว. ๔๖ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๑๘

ข้อควรสังเกต มติคณะรัฐมนตรีที่เคยมีมาแต่ก่อนนั้นใช้คำว่า "พักร้อน" และมีกำหนดระยะเวลาพักในช่วงเดือนเมษายน และพฤษภาคมเท่านั้น แต่ตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งหลังสุดนี้ใช้คำว่า "พักผ่อน" และมีกำหนดให้หยุดได้ภายในแต่ละปี ซึ่งหมายถึงว่าข้าราชการจะเลือกหยุดพักผ่อนช่วงไหนของปีก็ได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาด้วยว่าการหยุดนั้นไม่เสียหายแก่ราชการ เพราะมีการผลัดเปลี่ยนกันหยุดได้ตลอดทั้งปี คำว่าหยุดพักผ่อนนี้จึงไปมีความหมายตรงกับการลาพักผ่อนตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ฯ พ.ศ. ๒๔๗๙ และประกาศสำนักคณะรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๐๐ เพียงแต่ว่าการหยุดพักผ่อนตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวไม่ถือเป็นวันลา ส่วนการลาพักผ่อนตามพระราชกฤษฎีกา ฯ และประกาศสำนักคณะรัฐมนตรีนั้นต้องนับเป็นวันลา

การลาที่ข้าราชการจะอยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนบัญญัติไว้ว่า "ข้าราชการผู้ซึ่งจะได้เลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

– ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลามาก โดยมีเกณฑ์วันลารวมทั้งการลากิจและลาป่วยถึง ๔๕ วัน เว้นแต่

(ก) ลาอุปสมบท โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการ

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๖๐ วัน

(ค) ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานครั้งเดียว หรือหลายครั้ง รวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ง) ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทาง

ไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

– ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมารับราชการสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดเนือง ๆ

– ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

– ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่เป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ

– ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่เป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ เว้นแต่

(ก) ไปฝึกอบรม หรือ ดูงาน ด้วยทุนประเภท ๑ ไม่เกิน ๑๒ เดือน โดยนับรวมทั้งการไปฝึกอบรมหรือดูงานติดต่อกันมาก่อนรอบปีที่แล้วมาด้วย และการฝึกอบรมหรือดูงานนั้นได้ผลดี เป็นประโยชน์แก่ราชการ

(ข) ไปฝึกอบรม หรือ ดูงาน ด้วยทุนประเภท ๒ ไม่เกิน ๖๐ วัน โดยนับรวมทั้งการไปฝึกอบรมหรือดูงานติดต่อกันมาก่อนรอบปีที่แล้วมาด้วย และการฝึกอบรมหรือดูงานนั้น ได้ผลดี เป็นประโยชน์แก่ราชการ

– ในกรณีที่เป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือไปฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในปีที่แล้วมารวมกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๙ เดือน หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในรอบปีที่แล้วมารวมกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

จากประเภทการลา หลักเกณฑ์และข้อควรสังเกตจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือน และตุลาการ พ.ศ. ๒๔๗๘ ประกาศสำนักคณะรัฐมนตรีเรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๐๐ ระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการ ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน พ.ศ. ๒๕๑๒ ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง และ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๘ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ จะเห็นได้ว่าระเบียบมติ และกฎ ก.พ. ที่กล่าวมาแล้วนั้นบางกรณีก็กำหนดไว้ซ้ำซ้อนกัน ทำให้เกิดความสับสน เช่น คำว่า "ปี" ในพระราชกฤษฎีกาฯ และระเบียบต่าง ๆ หมายความถึงปีปฏิทิน แต่ในกฎ ก.พ. หมายถึงปีงบประมาณ และในกฎ ก.พ. ยังมีคำว่า "รอบปีที่แล้วมา" ซึ่งกำหนดให้หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีถัดไป บางกรณีก็ยังก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และไม่เป็นประโยชน์เท่าที่ควร เพราะกระจัดกระจายกันอยู่ไม่เป็นระเบียบเดียวกัน ทั้งยังมีเงื่อนไขกำหนดไว้ต่างหากจากกันจนยากที่จะเข้าใจและปฏิบัติตามให้เป็นผลดีได้

นอกจากนั้นข้อบังคับในเรื่องระเบียบการลา โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการลาป่วย โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ ลากิจ ลาพักผ่อน รวมทั้งการนับวัน

ลาหยุดราชการระหว่างลา ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติราชการหลายประการ กล่าวคือ เป็นต้นเหตุให้มีการหลีกเลี่ยงการมาปฏิบัติราชการ โดยอาศัยการลาป่วยที่ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ เช่น เมื่อไม่ต้องการมาทำงานก็อาจหยุดไปเฉย ๆ แล้วส่งใบลาป่วยภายหลังซึ่งผู้บังคับบัญชาก็เซ็นอนุญาตทุกครั้งไปหรือแม้แต่การลากิจก็เช่นเดียวกัน การอนุญาตเป็นเพียงวิธีการที่ไม่มีสาระสำคัญแต่อย่างไร

อย่างไรก็ตาม ในเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ มิได้ระบุผู้มีอำนาจออกระเบียบการลาไว้เลย แต่ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ บัญญัติไว้ว่า "วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดประจำปีและการลาหยุดราชการของข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด" และมาตรา ๙ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนดังกล่าวยังบัญญัติไว้ด้วยว่า ให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ "เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการพลเรือน" จึงเท่ากับว่าโดยเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่นี้ ให้ ก.พ. มีหน้าที่เสนอแนะและให้คณะรัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการพลเรือน หรือระเบียบการลานั่นเอง

อนึ่ง โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่นี้ ได้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการไว้ ไม่มีอันดับเงินเดือน คงมีแต่ขั้นเงินเดือนตามระดับตำแหน่งเท่านั้น จึงต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๙ (พ.ศ. ๒๕๐๔) และออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนใหม่ ประกอบกับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ได้ยกเลิกชั้นประจำตัวของข้าราชการด้วย จึงทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงพระราชกฤษฎีกา และระเบียบต่าง ๆ ด้วย ดังนั้น จึงน่าจะได้มีการจัดทำประมวลระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนขึ้นใหม่เป็นระเบียบการลาพร้อมทั้งเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน และเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีของข้าราชการด้วยเพื่อเสนอให้คณะรัฐมนตรีกำหนดเป็น "ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเวลาปฏิบัติราชการ วันปฏิบัติราชการ การลาและการหยุดราชการของข้าราชการพลเรือน" ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติราชการให้เป็นผลดีมีระเบียบแบบแผนนั้น ข้าราชการทุกคนควรได้รับทราบถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะชั่วโมงการทำงาน วันเวลาราชการ การลาหยุด และอำนาจในการอนุญาตให้ลาหยุด ซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้ควรกำหนดไว้ให้ชัดเจน เพื่อความสะดวกแก่การปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นธรรมแก่ข้าราชการ และจูงใจให้ข้าราชการสนใจปฏิบัติราชการยิ่งขึ้น

สำหรับประมวลระเบียบการลา หรือที่จะกำหนดเป็น "ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเวลาปฏิบัติราชการ วันปฏิบัติราชการ การลา และการ

หยุดราชการของข้าราชการพลเรือน" นี้ ควรจะได้กำหนดตามหลักการในแต่ละกรณี ดังนี้

เวลาปฏิบัติราชการและวันปฏิบัติราชการ

เวลาปฏิบัติราชการ

หลักการ ๘.๓๐ น. – ๑๖.๓๐ น. หรือช่วงระยะเวลาอื่นใดช่วงละ ๘ ชั่วโมง ติดต่อกันตามความเหมาะสมของลักษณะงาน แต่รวมกันได้สัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง เว้นแต่จะมีวันหยุดราชการ หรือได้รับอนุญาตให้ลาหรือหยุดราชการได้

เหตุผล เวลาปฏิบัติราชการในแต่ละสัปดาห์เป็นพื้นฐานสำคัญที่ควรระบุไว้ให้ข้าราชการทั่วไปได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบ และเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการบางลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติราชการนอกเหนือจากเวลาปกติ เช่น แพทย์ พยาบาล ตำรวจ พนักงานไปรษณีย์โทรเลข หรือหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติราชการตลอด ๒๔ ชั่วโมง โดยแบ่งข้าราชการให้ปฏิบัติราชการเป็นผลัด ผลัดละ ๘ ชั่วโมง เป็นต้น และจำนวน ๔๐ ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ที่กำหนดขึ้นนี้ได้พิจารณาจากวันทำงาน ๕ วัน ในแต่ละสัปดาห์ และวันหนึ่งควรปฏิบัติราชการวันละ ๘ ชั่วโมง เท่านั้น ซึ่งจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติราชการดังกล่าวยังต่ำกว่ามาตรฐานโดยเฉลี่ยของการกำหนดชั่วโมงการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งกำหนดไว้คือสัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง

วันปฏิบัติราชการ

หลักการ วันปฏิบัติราชการตามปรกติในแต่ละสัปดาห์ คือ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เว้นแต่จะตรงกับวันหยุดราชการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีจะประกาศให้ทราบแต่ละปีไป

เหตุผล วันปฏิบัติราชการตลอดจนวันหยุดราชการควรรวมไว้ที่เดียวกัน โดยให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาประกาศ กำหนดวันหยุด ราชการเป็นปี ๆ ไป ได้แก่

๑. วันขึ้นปีใหม่
๒. วันมาฆบูชา
๓. วันจักรี
๔. วันสงกรานต์
๕. วันฉัตรมงคล
๖. วันวิสาขบูชา
๗. วันอาสาฬหบูชา
๘. วันเข้าพรรษา
๙. วันเฉลิมพระชนม์พรรษา สมเด็จพระบรมราชินีนาถ
๑๐. วันเฉลิมพระชนม์พรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๑. วันปิยะมหาราช
๑๒. วันรัฐธรรมนูญ
๑๓. วันสิ้นปี

การลาราชการ

หลักการ การลาราชการที่ข้าราชการต้องขออนุญาตผู้บังคับบัญชา หรือแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว ควรกำหนดไว้ ๘ ประเภท คือ

๑. ลากิจ

๒. ลาป่วย หากเกิน ๓ วัน ต้องมีใบรับของแพทย์ทุกครั้ง

๓. ลาป่วยจำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์

๔. ลาคลอดบุตร

๕. ลาอุปสมบท

๖. ลาไปประกอบพิธีฮัจย์

๗. ลาเข้าระดมราชการทหาร

๘. ลาไปต่างประเทศ

๙. ลาไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

เหตุผล เป็นหลักการเดิมที่ควรคงไว้ โดยกำหนดเงื่อนไขให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ลากิจและลาป่วย ควรนับรวมกัน และให้ลาได้ไม่เกินปีละ ๓๐ วัน จึงจะอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๒. ลาป่วยจำเป็นที่ต้องมีใบรับรองแพทย์ให้ให้รักษาตัวเป็นเวลานานครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกันไม่เกินปีละ ๑๒๐ วัน จึงจะได้รับเงินเดือนเต็มและอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

หากลาป่วยจำเป็นเกิน ๖ เดือน ให้ได้รับเงินเดือนครึ่งหนึ่ง

หากลาป่วยจำเป็นเกิน ๑ ปี ให้ออกจากราชการไว้ก่อน ฐานหย่อนสมรรถภาพและให้สิทธิบรรจุกลับเข้ารับราชการได้อีกเมื่อหายป่วยแล้ว และมีอัตราว่าง

๓. ลาคลอดบุตรให้ลาได้ไม่เกินปีละ ๖๐ วัน จึงจะอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๔. ลาอุปสมบท ให้ข้าราชการที่ยังมิได้อุปสมบท ลาได้ครั้งเดียว และไม่เกิน ๑๒๐ วัน จึงจะอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๕. ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ให้ข้าราชการที่ยังไม่เคยไป ลาได้ครั้งเดียว และไม่เกิน ๑๒๐ วันจึงจะอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๖. ลาเข้าระดมราชการทหาร ได้รับเงินเดือนเต็ม และอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๗. ลาไปต่างประเทศ ได้รับเงินเดือนเต็มและอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยให้ลาเพิ่มจากลากิจและลาป่วยได้ไม่เกิน ๑๐ วัน

๘. ลาไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ

– ลาศึกษาต่อ ๑ ปี ได้รับเงินเดือนเต็มแต่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

– ลาศึกษาต่อเกิน ๑ ปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเดือนในเดือนที่เกิน ๑ ปีไปนั้นครึ่งหนึ่ง

– ลาศึกษาต่อเกิน ๒ ปีขึ้นไป ไม่ได้รับเงินเดือนในเดือนที่เกิน ๒ ปีไปนั้น

กรณีนอกเหนือจากนี้ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยเรื่องนี้ และให้ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ดังนั้น การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานของข้าราชการจึงไม่ควรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษแตกต่างไปจากหลักการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการโดยทั่วไป แต่โดยที่เรื่องนี้

เป็นเรื่องเกี่ยวพันกับปัญหาการขาดแคลนข้าราชการผู้มีความรู้ในทางวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่นแพทย์ ซึ่งเป็นปัญหานโยบาย จึงเห็นควรกำหนดให้ระเบียบการลานี้ใช้กับข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป แต่เปิดโอกาสไว้ให้ ก.พ. พิจารณาในกรณีที่จำเป็นจริง ๆ แต่ละกรณีไปตามโยบายซึ่งเจ้าสังกัดต่าง ๆ อาจขอทำความตกลงกับ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. เฉพาะกรณีไปก็ได้ จึงได้ระบุไว้ในเรื่องการลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งภายในและต่างประเทศว่า "กรณีนอกจากเรื่องนี้ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยเรื่องนี้และให้ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป" ด้วยเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติต่อไปในอนาคต

การหยุดราชการ (หยุดพักผ่อนประจำปี)

หลักการ ในรอบปีหนึ่ง ๆ ให้ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓,๕,๑๐ ปี และในปีใดมีวันลากิจและลาป่วยไม่เกิน ๒๐ วัน ให้มีสิทธิหยุดราชการในปีต่อไปได้ ๑๐, ๑๕, ๒๐ วันทำการตามลำดับ โดยแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าเป็นระยะเวลาอันสมควร และวันหยุดราชการนี้หากข้าราชการจะใช้สิทธิหยุดราชการไม่ครบจำนวนจะนำไปรวมไว้ในปีต่อ ๆ ไปก็ให้ทำได้ แต่วันหยุดราชการทั้งสิ้นในแต่ละปีจะต้องไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน และให้อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้โดยไม่ถือเป็นวันลาเหมือนการลาอื่น ๆ

เหตุผล

๑. การหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นหลักการสากลที่ถือเป็นสิทธิ และเป็นเงื่อนไขในการทำงานที่สำคัญประการหนึ่งที่ต้องให้แก่ข้าราชการ ทั้งนี้เหตุผลว่าเมื่อข้าราชการได้ทำงานอย่างทุ่มเทตั้งเครียดมาตลอดปี จึงควรมีสิทธิหยุดพักผ่อนได้โดยไม่ถือเป็นวันลา เพื่อข้าราชการได้มีพลังกลับไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป เป็นการสนับสนุนหลักการทำงานที่ว่า "เวลาทำจริง เวลาหยุดหยุดจริง" ไม่ใช่ "ทำไปหยุดไป" เช่นที่เป็นอยู่ปัจจุบันนี้

๒. หลักการหยุดพักผ่อนประจำปีมิใช่ของใหม่สำหรับราชการไทย แต่คณะรัฐมนตรีได้ระงับสิทธิดังกล่าวไปเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๑ ด้วยเหตุผลว่าทหารตำรวจที่ปฏิบัติราชการชายแดนไม่ได้หยุดพักผ่อน ประกอบกับสถานการณ์ของประเทศในขณะนั้นยังไม่เป็นที่ไว้วางใจ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวไม่สอดคล้องกับเหตุผลในด้านการบริหารงานบุคคล

๓. การทำงานโดยทราบว่ามีสิทธิหยุดได้ และเป็นมาตรการหยุดที่เป็นประโยชน์เช่น สามารถทำธุรกิจส่วนตัว ไปเยี่ยมครอบครัวต่างจังหวัด พักผ่อนเพื่อคลายความตึงเครียด โดยไม่ต้องโกหกหรือหลบหลีก ช่วยจูงใจให้ข้าราชการตั้งใจทำงานแต่ละวันมากขึ้น นอกจากนั้นการหยุดราชการของข้าราชการแต่ละคนก็มิได้กระทบกระเทือนธุรกิจการค้าที่ต้องเกี่ยวข้องกับทางราชการแต่ประการใด หากจะได้มีการตกลงผลัดเปลี่ยนกันหยุดของข้าราชการในหน่วยงานเดียวกันล่วงหน้า

๔. จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวันลาป่วย วันลากิจ ลาพักผ่อน และลาป่วยจำเป็นของข้าราชการโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว พออนุมานได้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่ขอ

ลาป่วยในช่วงเวลา ๑–๑๐ วัน และลากิจในช่วงเวลา ๑–๑๖ วัน เช่นเดียวกัน ดังนั้น การกำหนดสิทธิหยุดราชการปีละ ๑๕ วันทำการ และการลากิจ ลาป่วย รวมกันปีละไม่เกิน ๒๐ วัน จึงใกล้เคียงกับความจำเป็นที่ข้าราชการควรได้รับสิทธิที่จะหยุดราชการและลากิจ ลาป่วยได้

๕. จำนวนวันที่กำหนดให้ข้าราชการทุกคนมีสิทธิหยุดได้ตามที่เสนอ ไว้ปีละ ๑๐, ๑๕, ๒๐ วันทำการ แต่ไม่เกิน ๓๐ วันทำการนั้น ย่อมเกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในแง่ที่ว่า ไม่ว่าข้าราชการระดับใดย่อมจะมีสิทธิได้หยุดราชการทัดเทียมกัน มิใช่วางระเบียบไว้ให้ขัดหยุ่นกันได้ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ส่วนข้าราชการผู้น้อยอาจมีปัญหา ซึ่งผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้หยุดราชการได้

อย่างไรก็ตามสำหรับข้าราชการครู หรืออาจารย์ในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมหาวิทยาลัยก็ควรจะได้มีระเบียบว่าด้วยการ หยุดพักผ่อนต่างหากออกไปจากข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป เนื่องจากสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมหาวิทยาลัยนั้นมีการหยุดทำการสอนในระหว่างปิดภาคการศึกษาอยู่แล้ว จึงอาจไม่จำเป็นต้องมีการหยุดพักผ่อนประจำปีก็ได้ เพราะหากให้สิทธิการหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ครู และ อาจารย์แล้ว ครูและอาจารย์ก็อาจ ใช้สิทธิ ใน ระหว่างเปิดภาคการศึกษาอันจะทำให้การเรียนการสอนหยุดชะงักไปก็ได้

อำนาจในการอนุญาตให้ลาและหยุดราชการ

หลักการ กำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงหลักการปกครองบังคับบัญชาในราชการพลเรือน คือข้าราชการระดับต่ำกว่า หัวหน้าแผนก ขออนุญาตหรือ แจ้งความประสงค์ขอลา หรือหยุดราชการต่อหัวหน้าแผนก ข้าราชการระดับหัวหน้าแผนกขออนุญาตหรือแจ้งความประสงค์ต่อหัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกอง ข้าราชการระดับหัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกองขออนุญาตหรือแจ้งความประสงค์ต่ออธิบดี รองอธิบดี ส่วนอธิบดีขออนุญาต หรือแจ้งความประสงค์ต่อปลัดกระทรวง และปลัดกระทรวงขออนุญาตหรือแจ้งความประสงค์ต่อรัฐมนตรีตามลำดับการลาของข้าราชการลดหลั่นกันลงไป สำหรับการลากิจ ลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาป่วยจำเป็นที่ต้องมีใบรับรองแพทย์ ลาไปเข้าระดมราชการทหาร ส่วนการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาอุปสมบท ลาไปต่างประเทศ และลาไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน อธิบดีเป็นผู้มีอำนาจอนุญาต สำหรับการหยุดราชการ หัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกอง อธิบดี ปลัดกระทรวง รัฐมนตรี เป็นผู้มีอำนาจอนุญาตตามลำดับ

เหตุผล อำนาจในการอนุญาตให้ลาราชการควรกำหนดไว้โดยคำนึงถึงหลักการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาระดับฉัตรไปควรทราบความเคลื่อนไหวของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงตลอดเวลา และเป็นการลดพิธีการต่าง ๆ ที่หยุมหยิมลง ลดการโกหกลงด้วย สำหรับกรณีการหยุดราชการตามสิทธิ

ของข้าราชการแต่ละคนนั้น เมื่อตัดสรรหรือตกลงกันได้แล้วก็ควรกระทำได้โดยแจ้งความประสงค์ให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้า เพื่อผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากองขึ้นไปจะสามารถมอบหมายหน้าที่ราชการ ให้ข้าราชการผู้อื่นปฏิบัติราชการแทนในแต่ละระดับได้โดยสะดวก

ประมวลระเบียบการลาพร้อมทั้งหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการต่าง ๆ ที่เสนอเป็นหลักการมานี้ เชื่อว่าหากจะออกเป็น "ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยเวลาปฏิบัติราชการ วันปฏิบัติราชการ การลา และการหยุดราชการของข้าราชการพลเรือน" นั้น คงจะต้องมีการปรึกษาหารือกันระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับกระทรวงการคลังในรายละเอียดอย่างแน่นอน ซึ่งอาจรวมทั้งสมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทยด้วย และหากสามารถตกลงกันได้และจัดทำเป็นประมวลระเบียบการลาเสนอต่อคณะรัฐมนตรีได้จนเป็นผลสำเร็จก็จะทำให้เป็นประโยชน์แก่ราชการและข้าราชการพลเรือนเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นนโยบายการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ของข้าราชการเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงานของข้าราชการให้ดีขึ้น และการเสนอแบบเป็นประมวลนี้ได้พิจารณาโดยทั่วไป ทุกประเภททุกกรณี ไม่ใช่เป็น การเสนอแต่เพียง ประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะตามใจชอบ หรือตามเหตุการณ์ซึ่งจะทำให้ลักลั่นกันไปในทางปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบกับประเภทอื่น ๆ แต่เป็นการเสนอทุกประเภทรวมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ไว้อย่างพร้อมมูลทุกประการ เว้นแต่การลาโดยไม่ได้รับเงินเดือนที่เป็นเรื่องของการลาติดตามสามี ซึ่งไปรับราชการต่างประเทศ ซึ่งน่าจะถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพราะเท่ากับส่วนราชการนั้นต้องขาด ข้าราชการที่จะต้องปฏิบัติงานประจำถึง ๑ ปีเต็ม จึงจะทราบว่าข้าราชการผู้นั้นจะออกจากราชการหรือไม่ ทำให้งานของส่วนราชการนั้นอาจต้องชะงักหรือล่าช้าไป เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการได้ แต่เมื่อกลับจากต่างประเทศแล้วก็อาจขอบรรจุกลับได้ทันทีที่มีตำแหน่งว่าง โดยให้สิทธิเป็นอันดับแรก ก็จะได้ผลดีกว่าทิ้งให้ตำแหน่งว่างไว้ถึง ๑ ปีเต็ม โดยไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งนั้น

อย่างไรก็ตาม หากจะพิจารณาถึงความเป็นธรรมในวงราชการด้วยแล้ว ก็น่าจะคำนึงถึงความไม่เป็นธรรมระหว่างราชการ พลเรือนกับ รัฐวิสาหกิจ ในสังกัดของกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือนซึ่งในขณะนี้มีความ ได้เปรียบ จากราชการ พลเรือน ประจำหลายประการ เช่น วันหยุด วันลาต่าง ๆ ยังได้มากกว่าข้าราชการ จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ยังมีการหยุดชดเชย มีการหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจและลาป่วยก็มากกว่าข้าราชการ ทั้ง ๆ ที่สวัสดิการและค่าตอบแทนก็สูงกว่าข้าราชการอยู่แล้ว

ทั้งนี้ เชื่อว่าคงจะได้มีการพิจารณากันอย่างละเอียดรอบคอบโดยเร็ว เพื่อเสนอ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีประกาศใช้ก่อนที่จะสิ้นสุดระยะ เวลาตามบทเฉพาะกาล ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ อย่างแน่นอน ●

ผลของการอภิปรายกลุ่มในการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล

สมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทยร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดให้มีการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคลขึ้น ในระหว่างวันที่ ๑-๒ พฤษภาคม ๒๕๑๘ การประชุมครั้งนี้ทางสมาคมนักบริหารงานบุคคลถือเป็นการประชุมใหญ่ของสมาคมประจำปีด้วย โดยมีเป้าหมายในการประชุมครั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล และผู้สนใจทั่วไปได้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของประเด็นต่าง ๆ ที่มีอยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาวางหลักปฏิบัติในรายละเอียดต่อไป

ในการนี้ได้มีการแบ่งกลุ่มอภิปรายในเรื่องต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ดังนี้

๑. เรื่อง เครื่องแบบข้าราชการพลเรือน
๒. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี
๓. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก สับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร
๔. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลือกตัวแทนข้าราชการตาม ม. ๑๑
๕. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีเกี่ยวกับการร้องทุกข์
๖. เรื่อง แนวทางการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนระดับต่าง ๆ
๗. เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสอบเลื่อนระดับตำแหน่ง

จากหัวข้อทั้ง ๗ นี้มีรายละเอียดผลของการอภิปรายแต่ละกลุ่มดังต่อไปนี้

สรุปผลการอภิปรายกลุ่ม
กลุ่มที่ ๑

เรื่อง เครื่องแบบข้าราชการพลเรือน

ในการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๑-๒ พฤษภาคม ๒๕๑๘
ณ สำนักงานส่งเสริมเยาวชนและสำนักงาน ก.พ.

ข้อพิจารณา

๑. ควรมีเครื่องแบบข้าราชการหรือไม่

ความเห็นของกลุ่ม

เห็นควรให้มีเครื่องแบบข้าราชการ โดยมีเหตุผลดังนี้

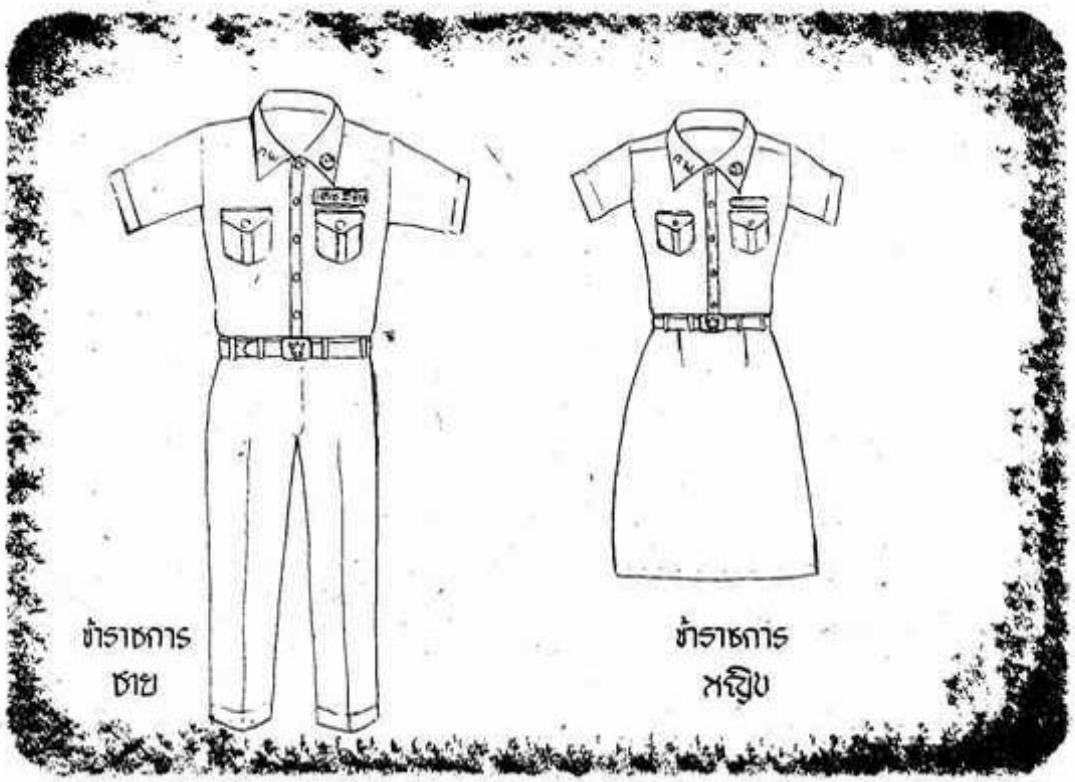
๑. ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ มาตรา ๓๐ กำหนดว่า " เครื่องแบบของข้าราชการพลเรือนและระเบียบการแต่งเครื่องแบบเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น "

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า เจตนารมย์ของ พ.ร.บ. ฉบับนี้ยังคงกำหนดให้มีเครื่องแบบข้าราชการอยู่ตามเดิม

๒. เพื่อเป็นการประหยัดในเรื่องการมาปฏิบัติราชการ เพราะต้องแต่งเครื่องแบบตลอดสัปดาห์

๓. เนื่องจากข้าราชการเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยดี การที่มีเครื่องแบบทำให้บ่งกันมิให้ข้าราชการหนีงาน ทำให้ประชาชนรู้ว่าใครเป็นใคร อยู่ที่ไหน ถ้าหากข้าราชการทำไม่ดีก็อาจแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาได้

๔. เป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการสำนึกในความเป็นข้าราชการ ผู้มีหน้าที่บริการประชาชน และมุ่งที่จะทำงานให้ผลดีมีประสิทธิภาพ และเป็นการจูงใจให้คนทำงานกับราชการ



๕. ในปัจจุบันนี้ข้าราชการในส่วนภูมิภาคมีความจำเป็นต้องแต่งเครื่องแบบ เพื่อแสดงให้ประชาชนผู้มาติดต่อทราบว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของราชการ ผู้มีหน้าที่ต้องอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ

๒. เครื่องแบบข้าราชการพลเรือนควรมีกี่แบบ

ความเห็นของกลุ่ม

ควรมีเพียง ๒ แบบ คือ

๑. เครื่องแบบงานพิธี มี ๔ ชนิด

๑.๑ แบบปกติขาว

๑.๒ แบบปกติกากีคอตั้ง

๑.๓ แบบครึ่งยศ

๑.๔ แบบเต็มยศ

๒. เครื่องแบบปฏิบัติราชการมีชนิดเดียว สีกากีคอพับ

โดยมีเหตุผลดังนี้

๑. เนื่องจากในงานรัฐพิธีหรือพระราชพิธีต่าง ๆ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงกำหนดให้มีขึ้นได้กำหนดให้ข้าราชการไปร่วมในพิธีด้วย โดยแต่งเครื่องแบบต่าง ๆ ตามหมายกำหนดการ เช่น แต่งเครื่องแบบเต็มยศ หรือครึ่งยศ หรือปกติ จึงจำเป็นต้องให้มีเครื่องแบบนี้ต่อไปตามเดิม โดยตัดเครื่องแบบสโมสรออก เพราะส่วนใหญ่จะมีการแต่งเฉพาะเต็มยศหรือครึ่งยศเท่านั้น

การแต่งเครื่องแบบงานพิธีดังกล่าวตามข้อ ๑ นั้น ให้แต่งตามหมายกำหนดการที่กำหนด

๒. เครื่องแบบปฏิบัติราชการ เป็นเครื่องแบบที่ข้าราชการจะต้องใช้แต่งมาปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ควรให้มีเพียงชนิดเดียว คือกากีคอพับ เพียงแต่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใหม่ให้เหมาะสม

๓. การกำหนดเครื่องแบบดังกล่าวนี้ให้เป็นไปตามเดิมก็เพื่อให้ข้าราชการไม่ต้องเสียเงินซื้อหาหรือตัดใหม่ เพื่อเป็นการประหยัดเงินของข้าราชการ อีกประการหนึ่ง เครื่องแบบสีกากีใช้ได้นานและทนทาน

๔. เครื่องหมายแสดงระดับตำแหน่ง

เห็นควรให้ใช้เครื่องหมายที่มีอยู่เดิมแล้ว สำหรับเครื่องแบบงานพิธี โดยถือการเทียบระดับตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ใช้อินทรธนูแข็ง ในชั้น จัตวา เดิม

๒. ,, ๒ ,, ,, ตรี ,,

๓. ,, ๓–๔ ,, ,, โท ,,

๔. ,, ๕–๖ ,, ,, เอก ,,

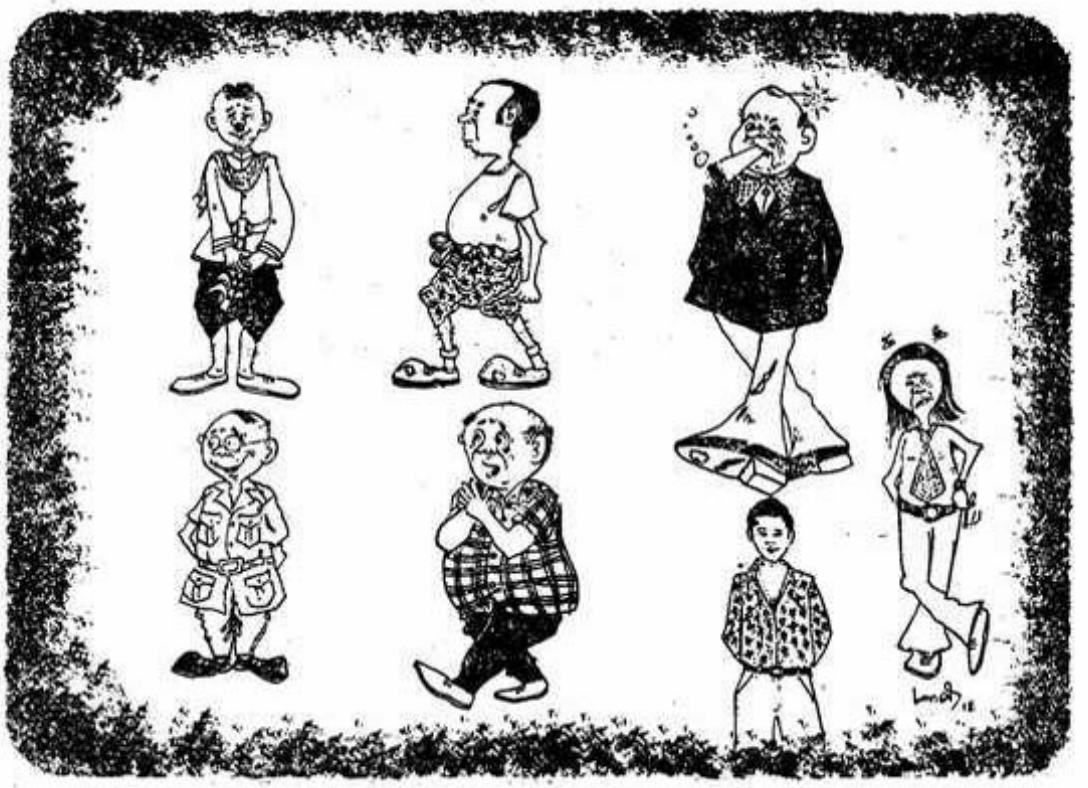
๕. ,, ๗–๑๑ ,, ,, พิเศษ ,,

ส่วนเครื่องแบบปฏิบัติราชการ ไม่ต้องติดเครื่องหมายแสดงระดับตำแหน่ง เพียงแต่ติดเครื่องหมายแสดงสังกัดและติดบ้ายชื่อเท่านั้น ดังนี้

๑. เครื่องหมายแสดงสังกัดกระทรวงติดปกเสื้อด้านหน้าข้างขวา

๒. เครื่องหมายแสดงสังกัดกรมเป็นอักษรย่อ ติดปกเสื้อด้านหน้าข้างซ้าย

๓. บ้ายชื่อติดอกเสื้อด้านซ้าย



๓. รูปของเครื่องแบบ

๑. เครื่องแบบงานพิธี ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

๒. เครื่องแบบปฏิบัติราชการ เห็นควรเปลี่ยนแปลงใหม่ ดังนี้

๒.๑ เสื้อ ให้ใช้เสื้อเชิตสีกากีหรือกากีสั้นวลแขนสั้น มีกระเป๋าเย็บติดที่หน้าอกเสื้อข้างละกระเป๋า ที่กระเป๋าเสื้อมีแถบอยู่ตรงกลางตามทางดิ่ง กว้าง ๓.๕ ซ.ม. มีใบปกกระเป๋า รูปมนชายกลางแหลม ที่ปากกระเป๋าทั้งสองข้างติดกระดุมข้างละหนึ่งกระดุม ตัวเสื้อผ่าอกตลอด มีสาบกว้าง ๓.๔ ซ.ม. ติดตามแนวอกเสื้อ ๕ ดุม ระยะห่างกันพอสมควร และมีเครื่องหมายสังกัดกระทรวงที่ปกคอเสื้อด้านหน้าข้างขวา และเครื่องหมายสังกัดที่ปกคอเสื้อด้านซ้าย ที่บ่าไม่มีอินทรธนู ที่อกเสื้อเหนือกระเป๋าด้านซ้ายติดบ้ายชื่อ ไม่ผูกเนคไท

กางเกง กระโปรง

ข้าราชการชายให้ใช้กางเกงแบบราชการสีกากีหรือสีกากีนวลขายาวไม่พับปลายขา

ข้าราชการหญิงให้ใช้กางเกงแบบข้าราชการชายหรือกระโปรงสีกากีหรือสีกากีนวลยาวปิดเข่า ปลายมนเล็กน้อย

เข็มขัด ให้ใช้เข็มขัดทำด้วยด้ายถักสีกากีกว้าง ๓ ซ.ม. หัวเข็มขัดทำด้วยโลหะสีทองเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าทางนอน ปลายมนกว้าง ๓.๕ ซ.ม. ยาว ๕ ซ.ม. มีครุฑตุนนูนอยู่กึ่งกลางหัวเข็มขัด ไม่มีเข็มสำหรับสอดรู ปลายเข็มขัดหุ้มด้วยโลหะสีทองกว้าง ๑ ซ.ม.

รองเท้า ถุงเท้า

ข้าราชการชาย ให้ใช้รองเท้าหุ้มส้นหรือหุ้มข้อหนังสีดำชนิดผูก ถุงเท้าสีดำ

ข้าราชการหญิง ถ้าใช้กางเกงให้ใช้รองเท้าหุ้มส้นหนังสีดำ ปิดปลายเท้า ไม่มีลวดลาย ถุงเท้าสั้นสีดำ ถ้ากระโปรงให้ใช้รองเท้าส้นสูงสีดำปิดปลายเท้า ไม่มีลวดลาย ส้นสูงไม่เกิน ๗ ซ ม. ถุงเท้ายาวสีเนื้อ

หมวก ตัดออก

ข้อสังเกต

๑. เนื่องจากข้าราชการพลเรือนกับข้าราชการทหาร ไม่ได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน กล่าวคือ

ข้าราชการทหาร ทางราชการได้แจกผ้าสำหรับตัดเครื่องแบบข้าราชการให้คนละ ๒ ชุดต่อปี แต่ข้าราชการพลเรือนไม่ได้รับเลย ผู้ที่มีหน้าที่ต้องติดต่อกับประชาชน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งต้องแต่งเครื่องแบบ ต้องจัดซื้อเอง ราชการจึงควรให้สิทธิเท่าเทียมกัน

๒. การที่จะจงใจให้ข้าราชการแต่งเครื่องแบบปฏิบัติราชการมาทำงาน จึงควรให้ข้าราชการพลเรือนผู้แต่งเครื่องแบบขึ้นรถประจำทางได้ลดหย่อนเกี่ยวกับการโดยสารรถประจำทาง เช่นเดียวกับทหารและตำรวจ ซึ่งถ้าแต่งเครื่องแบบขึ้นรถประจำทางแล้ว จะได้รับการลดอัตราค่าโดยสารลงมาอีก แต่ข้าราชการพลเรือนมิได้รับการลดอัตราค่าโดยสารเลย ทั้ง ๆ ที่ข้าราชการพลเรือนต้องปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ราชการเช่นเดียวกัน และได้รับเงินช่วยเหลือเท่าเทียมกัน หากได้รับสิทธิลดอัตราค่าโดยสารลงมาเช่นเดียวกัน อันจะเป็นการช่วยลดค่าครองชีพของข้าราชการได้อีกทางหนึ่งด้วย ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในระบบราชการทัดเทียมกันทั้งทหารตำรวจและพลเรือนได้ดียิ่งขึ้น

สรุปผลการอภิปรายกลุ่ม

กลุ่มที่ ๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร

ในการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๑–๒ พฤษภาคม ๒๕๑๘

ณ สำนักงานส่งเสริมเยาวชนและสำนักงาน ก.พ.

๑. ข้อกำหนดในกฎหมาย

ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ กำหนดหลักการเกี่ยวกับการหมุนเวียนนักบริหารไว้ โดยกำหนดว่า

"ภายใต้บังคับมาตรา ๔๘ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๕๒ ให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ระดับ ๘ ระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.พ. กำหนด โดยมิควรให้อยู่ปฏิบัติ

หน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๔ ปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ความในมาตรานี้ ไม่ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง"

กล่าวโดยสรุปในสาระสำคัญแล้ว ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ที่กล่าวนี้ จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

๑. สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับ ๗ ระดับ ๘ ระดับ ๙ และระดับ ๑๐ โดยมิควรให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลานานกว่า ๔ ปี

๒. ตำแหน่งที่จะสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ดังกล่าวนั้น เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.พ. กำหนด

๓. ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง ความในมาตรา ๔๕ นี้ จะมีหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างไร ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๒. ประเด็นที่จะต้องพิจารณา

ประเด็นหรือปัญหาซึ่งที่ประชุมจะต้องพิจารณา อาจจะแยกได้เป็น ๓ ประเด็นคือ

๑. ตำแหน่งอะไรบ้างที่มีลักษณะบริหาร ที่ ก.พ. จะต้องกำหนด

๒. ตำแหน่งอะไรบ้างที่มีลักษณะงานเฉพาะ ที่ ก.พ. จะต้องกำหนด

๓. ก.พ. ควรจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน นักบริหารตามความในมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนอย่างใด

๓. การดำเนินการอภิปรายและข้อจำกัดในการอภิปรายของที่ประชุมกลุ่ม

กลุ่ม ๓ เป็นกลุ่มที่อภิปรายเกี่ยวกับเรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร มีผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้สนใจร่วมประชุมและอภิปราย ๔๔ ท่าน ได้ดำเนินการอภิปรายแสดงความเห็นตามสมควร แต่มิอาจกล่าวได้ว่าได้ข้อยุติที่สมบูรณ์ ถูกต้อง และดีเท่าใดนัก ทั้งนี้ เพราะที่ประชุมเห็นว่ามีข้อจำกัดหลายประการ คือ

๑. หัวข้อที่อภิปรายนี้ เป็นเรื่องใหม่สำหรับที่จะนำมาใช้กับราชการพลเรือนไทย จึงเป็นเรื่องที่ผู้ร่วมอภิปรายอยากรู้อยากทราบมากกว่าที่จะอยากอภิปราย ยิ่งผู้ร่วมอภิปรายบางท่านไม่ได้ศึกษามาก่อนจึงไม่พร้อมที่จะอภิปราย แม้มีผู้อภิปรายหลายท่านได้พยายามศึกษาค้นคว้ามา แต่ก็อาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องหลักการ ส่วนในเรื่องวิธีการนั้นจะต้องช่วยกันคิดอีกหลายประการ

๒. ระยะเวลาอภิปรายจำกัดมาก จึงทำให้ไม่สามารถอภิปรายกันได้อย่างกว้างขวาง นอกจากนั้นเรื่องสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารนี้เป็นเรื่องใหญ่ ซึ่งจะต้องพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการมากมาย ระยะเวลาอภิปรายเพียง ๒ ชั่วโมงนั้น เพียงแต่พูดถึงปัญหาและแยกประเด็นเพื่อพิจารณากันเท่านั้น ก็หมดเวลาแล้ว

๓. กลุ่มที่อภิปรายใหญ่เกินไปจึงไม่อาจที่จะขอความเห็นจากทุกคนในที่ประชุมได้ ยิ่งเวลาจำกัดด้วยแล้ว แทบจะกล่าวได้ว่าการอภิปรายครั้งนี้ไม่ได้ผลเลย เสียเวลาเปล่า ๆ

๔. สรุปผลจากการอภิปราย

โดยที่การอภิปรายเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร มีข้อจำกัดบางประการ ดังที่กล่าวมาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาในการพิจารณามีน้อยมากเมื่อเทียบกับเรื่องที่จะต้องพิจารณา ที่ประชุมจึงเห็นว่า การอภิปรายในครั้งนี้คงจะยังไม่พบข้อยุติอันสมบูรณ์เป็นแน่ สิ่งที่อาจจะทำได้ในช่วงเวลาที่จำกัดนี้ ก็คงจะเป็นข้อสังเกต และข้อคิดบางประการจากที่ประชุม เพื่อสำนักงาน ก.พ. หรือ ก.พ. จะได้นำไปประกอบการพิจารณาออกกฎ ก.พ. หรือระเบียบต่าง ๆ ในเรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารต่อไป ดังจะกล่าวในสาระสำคัญต่อไปนี้.–

๑. ปัญหาที่จำเป็นจะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร

เรื่องนี้แม้ว่าได้กล่าวถึงกันมากมายหลายแห่ง รวมทั้งมีผู้ถามปัญหานี้ในวันแรกของการประชุมนักบริหารงานบุคคลแล้วก็ตาม แต่ที่ประชุมเห็นควรทบทวนปัญหานี้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการอภิปรายต่อไป เกี่ยวกับการที่จะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารนั้น มีความจำเป็นอยู่บางประการ คือ ประการแรกนักบริหารบางคนดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นนานจนเกินไป ซึ่งบางครั้งทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเอง และงานในหน้าที่ก็มีการ

สับเปลี่ยนหมุนเวียน ก็อาจจะทำให้นักบริหารตื่นตัวอยู่เสมอ ประการที่สอง นักบริหารบางท่านมีพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมที่จะเป็นนักบริหารที่ดี เช่นที่กล่าวกันว่า "นั่งทับอะไรต่ออะไรอยู่" สมควรที่จะสับเปลี่ยนหมุนเวียนบ้าง ประการที่สาม โดยที่นักบริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญสูงสุดในหน่วยงาน จึงสมควรที่จะได้พัฒนานักบริหารอย่างจริงจัง มิใช่บริหารงานอยู่ในกรอบความรู้ของท่านเมื่อ ๑๐ – ๒๐ ปีที่แล้ว ซึ่งนับว่าไม่ทันสมัยต่อโลกและเทคโนโลยีที่ได้เปลี่ยนแปลงไป การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารจึงเป็นโอกาสอันดี ที่จะได้มีการพัฒนานักบริหาร

แต่ในทางกลับกัน ที่ประชุมเห็นว่า การหมุนเวียนนักบริหารนี้ แม้ว่าโดยหลักการนั้นดี แต่อาจจะมีปัญหาก็ได้ เช่นปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงของข้าราชการ เพราะการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การย้าย หรือการโอนนั้น ทำให้ข้าราชการต้องพบกับงานใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ และบรรยากาศในการทำงานใหม่ ซึ่งทำให้ข้าราชการอาจรู้สึกว่าตนเองไม่มีความมั่นคงอยู่กับงาน นอกจากนั้นแล้วปัญหาเกี่ยวกับการก้าวหน้าก็ควรจะต้องคำนึง เช่น สมมุติว่ารองอธิบดีคนหนึ่ง ถ้าโดยปกติอาจจะได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นอธิบดีแน่ในปลายปี เพราะอธิบดีปลดเกษียณ แต่ถึงระยะเวลาที่จะต้องหมุนเวียนพอดี ก็อาจจะเสียโอกาสไปก็ได้ และอีกประการหนึ่ง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารอาจจะทำให้ข้าราชการการเมืองมีอิทธิพลต่อข้าราชการประจำมากขึ้น ก็อาจจะเป็นได้

อย่างไรก็ตาม กล่าวโดยสรุปในประเด็นนี้ ที่ประชุมเห็นว่า การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารเป็นเรื่องดี ที่จะทำให้ได้พัฒนาข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกอันสำคัญในการบริหารราชการ แต่อาจจะมีปัญหาบ้างดังกล่าวแล้ว

๒. ตำแหน่งอะไรบ้างที่มีลักษณะบริหารที่ ก.พ. จะต้องกำหนด

ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ นั้น กำหนดไว้ว่า ตำแหน่งที่จะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียน คือตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไปถึงระดับ ๑๐ หรือหากจะเทียบกับตำแหน่งในปัจจุบันได้แก่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี อธิบดี และรองปลัดกระทรวง นั่นเอง

ที่ประชุมพิจารณาเห็นว่าตำแหน่งบริหารที่ควรกำหนดไว้เพื่อสับเปลี่ยนหมุนเวียน คือ ตำแหน่งที่เป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้างานระดับสูง ซึ่งบริหารงานในตำแหน่งตั้งแต่

ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปถึงตำแหน่งอธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่าอธิบดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็จะกล่าวได้ว่า

๑) ระดับ ๗ ได้แก่ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือตำแหน่งหัวหน้างานที่เทียบได้ระดับเดียวกัน

๒) ระดับ ๘ ได้แก่ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง (กองใหญ่ที่คุณภาพงานสูงเป็นพิเศษ) หรือตำแหน่งหัวหน้างานที่เทียบได้ระดับเดียวกัน

๓) ระดับ ๙ ได้แก่ตำแหน่งรองอธิบดี หรือตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วยหัวหน้างานที่เทียบได้ระดับเดียวกัน

๔) ระดับ ๑๐ ได้แก่ตำแหน่งอธิบดี หรือตำแหน่งหัวหน้างาน หรือผู้ช่วยหัวหน้างานที่เทียบได้ระดับเดียวกัน

ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้ ก. พ. ทราบได้หลังจากที่กำหนด**ตำแหน่งในการบริหาร** สำหรับส่วนราชการต่าง ๆ เสร็จแล้ว

๓. ตำแหน่งอะไรบ้างที่มีลักษณะงานเฉพาะที่ ก.พ. จะต้องกำหนด

ในทางตรงกันข้าม เมื่อ ก.พ. กำหนดว่าตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งบริหาร ซึ่งจะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารแล้ว ก.พ จะต้องพิจารณาด้วยว่าตำแหน่งอะไรบ้างที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อ ก.พ. จะต้องกำหนดตามมาตรา ๔๕ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๙ ทั้งนี้เพื่อจะได้ไม่บังคับสำหรับตำแหน่งเหล่านั้น

ที่ประชุมเห็นว่าตำแหน่งที่มีลักษณะเฉพาะไม่เป็นตำแหน่งบริหาร คือ **ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทางวิชาการ หรือวิชาชีพในระดับสูงบางสาขา** เช่น ตำแหน่งที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ นายช่างระดับสูง วิศวกรระดับสูง สถาปนิกระดับสูง เป็นต้น ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้ ก.พ. ทราบได้โดยง่ายหลังจากการกำหนดชื่อตำแหน่งทางการบริหารและชื่อตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว

๔. ก. พ. ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหน้าที่ย้ายหรือโอนนักบริหารตามความในมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนอย่างใด

เกี่ยวกับเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ย้าย หรือโอนนักบริหารนี้ ที่ประชุมเห็นว่าเป็นเรื่องใหญ่ และมีอาจพิจารณาได้โดยสมบูรณ์ ที่ประชุมจึงพิจารณาในประ

เห็นต่าง ๆ เท่าที่เวลาอำนวยให้ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่สำนักงาน ก.พ. และ ก.พ. ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะของที่ประชุม มีดังต่อไปนี้

๑) ตำแหน่งในระดับ ๗ และระดับ ๘ นั้น ถ้าพิจารณาลักษณะของหน้าที่และความรับผิดชอบ และการจัดสายงานที่สำนักงาน ก.พ. และ ก พ. จำแนกตำแหน่งในกรมต่าง ๆ เท่าที่ผ่านมาแล้ว ตำแหน่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นตำแหน่งบริหารโดยแท้จริง หรือตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร ๑๐๐% แต่เป็นตำแหน่งทั่วไปการทั่วบริหาร การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้ายหรือโอนนั้น **ควรจะหมุนเวียนไปในตำแหน่งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน สายงานที่อาศัยความรู้ในวิชาชีพเหมือนกันหรือสายงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน** เช่น ตำแหน่งในสายงานด้านช่างก็ควรหมุนเวียนกัน เฉพาะในสายงานด้านช่าง หรืออาจจะไปในสายงานอื่นที่ทำงานได้ หรือสายงานด้านเศรษฐกิจ ก็ควรหมุนเวียนกันในสายงานด้านเศรษฐกิจ หรือสายงานอื่นที่ทำงานได้ เป็นต้น

๒) ตำแหน่งในระดับ ๙ และ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งนักบริหาร (หรือผู้ช่วย) ที่ประชุมเห็นว่า **ควรจะหมุนเวียนไปในหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่อาศัยความรู้ในวิชาชีพเหมือนกันหรือคล้ายกันหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน** เช่นในกระทรวงการต่างประเทศอาจจะหมุนเวียนกันได้หมด หรือในกระทรวงการคลัง อาจจะหมุนเวียนกันได้หมด แต่ในกระทรวงมหาดไทยอาจจะหมุนเวียนกันได้ไม่หมด เช่นอธิบดีกรมการปกครองไม่ควรหมุนเวียนไปเป็นอธิบดีกรมโยธาธิการ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามที่ประชุมเห็นว่า ต่อไปถ้าหากได้มีการพัฒนานักบริหารอย่างสมบูรณ์แล้ว ควรจะหมุนเวียนนักบริหารในระดับ ๙ และ ๑๐ ได้ตลอด ไม่ควรจำเพาะเจาะจงในบางหน่วยงานหรือบางลักษณะงาน

๓) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารนั้นที่ประชุมเห็นว่า เมื่อหมุนเวียนกับนักบริหารพ้นไปจากตำแหน่งแล้ว ควรจะกำหนดเงื่อนไขไว้ด้วยว่าผู้นั้นควรดำรงตำแหน่งอื่นเป็นเวลาเท่าไร จึงสามารถหมุนเวียนกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมได้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันปัญหาบางประการที่อาจจะเกิดขึ้น เช่นออกคำสั่งให้สับเปลี่ยนแล้ว ก็ออกคำสั่งให้กลับมาดำรงตำแหน่งเดิมอีกเป็นต้น ที่ประชุมเห็นว่า นักบริหารที่จะกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมได้นั้น จะต้องพ้นจากตำแหน่งนั้นไปแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี แต่ทั้งนี้อาจจะมีข้อยกเว้นได้บ้างหากกรณีจำเป็นจริง ๆ

๔) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารภายในกรม (การย้าย ตามมาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง) เป็นอำนาจและหน้าที่ของอธิบดี การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารในระหว่างกรมภายในกระทรวงเดียวกัน (การโอนตามมาตรา ๔๑) เป็นอำนาจและหน้าที่ของปลัดกระทรวง

๕) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารในระหว่างกระทรวงนั้น ควรจะมีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยปลัดกระทรวงและผู้เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ เพื่อพิจารณา

๖) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารภายในกรมและกระทรวงควรให้ อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี พิจารณาก่อน

๗) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารในครั้งแรกที่จะเริ่มดำเนินการนั้น ควรจะกำหนดบทเฉพาะกาลไว้ด้วยว่า สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิมมาแล้วเกิน ๔ ปี หรือครบ ๔ ปี ให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนภายใน ๑ ปี นับตั้งแต่ระเบียบหรือกฎ ก.พ ว่าด้วยการนี้บังคับใช้ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ครบ ๔ ปี ให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนเมื่อครบ ๔ ปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งนั้น

๘) ควรจะจัดระบบบริหารงานบุคคลให้เกื้อกูลและเอื้ออำนวยต่อการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร เช่นการทำบัญชีอัตรากำลัง การทำทะเบียนประวัติข้าราชการตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป เป็นต้น รวมทั้งสำนักงาน ก.พ. เอง ต้องปรับปรุงระบบงานและวิธีการทำงานให้พร้อมที่จะเป็นนักวิชาการด้านบริหารงานบุคคล เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องนี้แก่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ด้วย

สรุปผลการอภิปรายกลุ่ม

กลุ่มที่ ๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาเลือกตั้งตัวแทนข้าราชการตาม ม. ๑๑

ในการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๑-๒ พฤษภาคม ๒๕๑๘

ณ สำนักงานส่งเสริมเอาวชนและสำนักงาน ก.พ.

ประธานกลุ่มได้ขอความกรุณาให้วิทยากรของสำนักงาน ก.พ. ได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของมาตรา ๑๑ ให้สมาชิกของกลุ่มทราบ แล้วจึงเริ่มดำเนินการประชุมกลุ่ม สมาชิกกลุ่มที่ ๔ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาเลือกตัวแทนข้าราชการ ตามมาตรา ๑๑ เพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและความเหมาะสม โดยเสนอให้มีการดำเนินการคัดเลือกเป็น ๒ ขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ ๑ การเลือกตัวแทนข้าราชการระดับกรม

ดำเนินการโดยให้ข้าการสังกัดกรมนั้น ๆ คัดเลือกตัวแทนข้าราชการกรมละ ๑ คน เพื่อที่จะส่งเข้ารับการคัดเลือกเป็น อ.ก.พ. วิสามัญโดยวิธีการเลือกตั้งโดยตรง

ขั้นตอนที่ ๒ การเลือกตั้งผู้แทนของข้าราชการพลเรือน ณ สำนักงาน ก.พ.

ตัวแทนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกมาแล้วในระดับกรม จะเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกผู้แทนของตนในระหว่างตนเองตามจำนวนที่มาตรา ๑๑ กำหนดไว้ เพื่อสำนักงาน ก.พ. จะได้แต่งตั้งเป็น อ.ก.พ. วิสามัญต่อไป

หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการคัดเลือกตัวแทนข้าราชการ

๑. ให้กรมพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกจากข้าราชการของกองต่าง ๆ สำนักงานต่าง ๆ กองหรือสำนักละ ๑ คน และให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

๑.๑ มีหน้าที่สรรหาข้าราชการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ที่จะเป็นตัวแทนข้าราชการจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน ให้เสร็จสิ้นภายใน ๓๐ วัน

๑.๒ มีหน้าที่รับสมัครผู้ที่มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นตัวแทนข้าราชการด้วย ในกรณีที่มีผู้ประสงค์จะสมัครเพิ่มเติม

๑.๓ มีหน้าที่ประกาศรายชื่อ พร้อมทั้งประวัติและผลงานของบุคคลตามข้อ ๑ และ ๒ ให้ข้าราชการในกรมนั้นทราบโดยทั่วกัน โดยต้องปิดประกาศในที่เปิดเผย ณ ที่แผนก หน่วยงาน กอง กรม หรือสำนักงานนั้น ๆ จนถึงวันลงคะแนนเสียง

๑.๔ มีหน้าที่กำหนดวันเลือกตั้งหลังจากได้ประกาศรายชื่อแล้ว ก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

๑.๕ มีหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และประกาศให้ทราบทั่วกันก่อนวันเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

๑.๖ มีหน้าที่ดำเนินการเลือกตั้งให้เรียบร้อย และมีอำนาจในการแต่งตั้งอนุกรรมการ ฯ อีกจำนวนหนึ่งตามความจำเป็นได้

๑.๗ มีหน้าที่รวบรวมบัตรเลือกตั้งการนับคะแนน และรายงานผลการเลือกตั้ง โดยประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเรียงตามลำดับลงไป และเสนอรายชื่อผู้

ที่ได้รับคะแนนจากสูงไปต่ำที่ต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ โดยเร็วที่สุด

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สมัครรับเลือกตั้ง

๒.๑ ต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมนั้น ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙

๒.๒ ต้องเป็นข้าราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

๓.๑ ต้องเป็นข้าราชการพลเรือน สังกัดกรมนั้น ๆ จนถึงวันเลือกตั้ง

๔. การลงคะแนนเสียง

๔.๑ ส่วนกลาง ให้ข้าราชการผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้ง ไปลงคะแนนเสียง ณ หน่วยเลือกตั้งของกรมต่าง ๆ ในวันเลือกตั้ง

๔.๒ ส่วนภูมิภาคต่างประเทศ ให้ข้าราชการผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งส่งบัตรลงคะแนนเสียงตรงไปยังประธานกรรมการ หรือเลขานุการกรรมการดำเนินการเลือกตั้งได้ก่อนหรือภายในกำหนดวันเลือกตั้ง แต่ต้องไม่เกินเวลาการปิดหีบเลือกตั้งของส่วนกลาง

๕. บัตรลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ที่ประชุมกลุ่มเสนอให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งของกรมนั้น ๆ เป็นผู้กำหนด

การเลือกตั้งผู้แทนของข้าราชการพลเรือน ณ สำนักงาน ก.พ.

ที่ประชุมกลุ่มได้เสนอให้ใช้หลักเกณฑ์ ตามเอกสารของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ คือ

การเลือกตั้งในขั้นนี้เป็นการเลือกตั้งขั้นที่ ๒ สำนักงาน ก.พ. จะเป็นผู้ดำเนินการเลือกตั้ง โดยสำนักงาน ก.พ. จะจัดทำบัญชีรายชื่อผู้แทนข้าราชการของกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ไว้ แล้วกำหนดวันเลือกตั้งผู้แทนของข้าราชการพลเรือน และแจ้งให้ผู้แทนของข้าราชการของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ทราบ เพื่อไปเลือกตั้งกันเองระหว่างผู้แทนข้าราชการดังกล่าว ณ สำนักงาน ก.พ. ตามวันเวลาที่กำหนด

หมายเหตุ

ในที่ประชุมใหญ่ สมาชิกผู้เข้าอบรมท่านหนึ่งได้เสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องคุณสมบัติของผู้มีสิทธิรับเลือกตั้ง (ข้อ ๒) โดยเสนอแนะว่าควรเพิ่มคุณสมบัติอีกข้อ ดังนี้

"ผู้มีสิทธิรับการเลือกตั้ง ควรเป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านการบริหารบุคคลมาแล้วด้วย"

สรุปผลการอภิปรายกลุ่ม

กลุ่มที่ ๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการร้องทุกข์

ในการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๑-๒ พฤษภาคม ๒๕๑๘

ณ สำนักงานส่งเสริมเยาวชนและสำนักงาน ก.พ.

สมาชิกของกลุ่มได้ร่วมกันพิจารณาถึงหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนและมีข้อเสนอแนะดังนี้

๑. การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์

๑.๑ ให้ผู้ที่จะร้องทุกข์ยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ด้วยตนเอง คือเขียนคำร้องทุกข์ลงนามในคำร้องทุกข์ และนำไปยื่นต่อผู้บังคับบัญชาด้วยตนเอง

๑.๒ ยื่นเรื่องราวร้องทุกข์เป็นหมู่ หรือเป็นกลุ่ม เช่น ทุกข์ร้อนที่เกิดขึ้นนั้นกระทบกระเทือนต่อบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป โดยมีสาเหตุแห่งการเกิดทุกข์อย่างเดียวกัน ก็เขียนเรื่องราวร้องทุกข์ฉบับเดียวแต่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปนั้น ทุกคนจะต้องลงนามในคำร้องทุกข์ด้วย แล้วจึงนำไปยื่นต่อผู้บังคับบัญชาตามระเบียบ

๑.๓ ยื่นเรื่องราวร้องทุกข์โดยผ่านทางเจ้าหน้าที่เรื่องราวร้องทุกข์ของหน่วยงานนั้น ๆ แล้วให้เจ้าหน้าที่นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่โดยตรงต่อไป

แต่ผู้ร้องทุกข์จะต้องลงนาม หรือพิมพ์ลายนิ้วมือ (สำหรับกรณีที่ไม่สามารถลงนามได้) ในคำร้องทุกข์นั้น ทั้งนี้ เพื่อมิให้เป็นการขัดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ว่าต้องร้องทุกข์ด้วยตนเอง

๒. **ระยะเวลาในการร้องทุกข์**

๒.๑ จะร้องทุกข์เมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายในกำหนดอายุความ

๒.๒ สมควรกำหนดอายุความของการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ขึ้น เช่น เป็นต้นว่าต้องยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ภายในกำหนดเวลา ๓ เดือน นับตั้งแต่เมื่อทราบหรือควรทราบเรื่อง หรือภายใน ๑ ปี นับแต่วันเกิดเหตุเป็นต้น

๓. **ร้องทุกข์ต่อใคร**

๓.๑ ระดับกรม ให้ร้องทุกข์ต่ออธิบดีโดยตรงแต่เพียงผู้เดียว

๓.๒ ระดับกระทรวง ให้ร้องต่อปลัดกระทรวง หรือปลัดทบวงโดยตรงแต่เพียงผู้เดียว

๓.๓ ถ้าร้องทุกข์ปลัดกระทรวง ให้ยื่นต่อรัฐมนตรี

๓.๔ ถ้าร้องทุกข์รัฐมนตรี ให้ยื่นต่อนายกรัฐมนตรี

๔. **การแจ้งผลการพิจารณา**

๔.๑ เนื่องจากเรื่องร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์ต้องการคำตอบโดยเร็วที่สุด จึงเห็นสมควรกำหนดเวลาการพิจารณาให้สั้นที่สุดและให้แจ้งผลต่อผู้ร้องโดยเร็วที่สุด เช่น

๔.๑.๑ กำหนดเวลาให้สอบสวนพิจารณาให้เสร็จภายใน ๓๐ วัน ถ้าพิจารณาไม่เสร็จให้ขยายเวลาได้อีก ๒ ครั้ง ๆ ละไม่เกิน ๑๕ วัน เป็นต้น

๔.๑.๒ ถ้าขยายเวลาแล้วยังพิจารณาไม่เสร็จอีกให้เสนอเรื่องต่อรัฐมนตรีว่าการ เพื่อให้พิจารณาขยายเวลาการสอบสวนได้ตามแต่เห็นสมควร

๔.๑.๓ การพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ในระดับของ ก.พ. ไม่ได้กำหนดเวลาพิจารณาของ ก.พ. เองขึ้นไว้ เพราะฉะนั้นจะพิจารณาเวลาช้านานเท่าใดก็ได้ ฉะนั้น ควรกำหนดเวลาขึ้นไว้ตามความเหมาะสมด้วย

๕. การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เรืองราวร้องทุกข์ประจำหน่วยงาน

การเสนอให้มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ขึ้นปฏิบัติงานเรื่องราวร้องทุกข์ของแต่ละหน่วยงานนั้น ที่ประชุมได้อภิปรายกันอย่างละเอียดแล้ว เห็นพ้องต้องกันว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้นโดยเฉพาะด้วยเหตุผลและจะได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

๕.๑ จะได้มีการสอบสวนกรณีสาเหตุที่มาของการร้องทุกข์ของหน่วยงานนั้น ๆ เก็บเป็นสถิติไว้ว่าหน่วยงานนั้นมีปัญหาทางการบริหารเรื่องใดมากน้อยเพียงใด และการร้องทุกข์จะเป็นดัชนีชี้บอกได้ว่า หน่วยงานนั้นกำลังประสบกับปัญหาด้านใดมาก เช่น ปัญหาขัดข้องด้านระบบงาน หรือปัญหาทางด้านตัวบุคคล ฯลฯ ดังนี้เป็นต้น ซึ่งจะเป็นเครื่องมือให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปทราบและหาทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องตรงจุดและอาจหาวิธีป้องกันมิให้ปัญหาเช่นนั้นเกิดขึ้นอีกต่อไปได้ นอกจากนี้ยังอาจเป็นหนทางให้ผู้บังคับบัญชาคิดอ่านวางนโยบายและแผนงานปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเสียใหม่ทั้งหมด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ได้

๕.๒ การจัดเก็บเรื่องราวร้องทุกข์ของหน่วยงานไว้ในที่เดียวกัน ไม่กระจัดกระจายและจัดแยกประเภทไว้ว่า เป็นเรื่องใด มากน้อยเท่าใด ปีหนึ่ง เดือนหนึ่ง หรือวันหนึ่งมีกี่เรื่อง แต่ละเรื่องได้รับคำวินิจฉัยตัดสินอันเป็นการขจัดปัดเป่า แก้ปัญหาสาเหตุแห่งทุกข์นั้นไปอย่างไรบ้าง อันเป็นเสมือนหนึ่งการวางแนวเป็นบรรทัดฐานขึ้นไว้สำหรับเรื่องต่อไปซึ่งกรณีเหมือนกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลและผู้บังคับบัญชาชั้นสูงหน่วยงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง และการทำเช่นนี้จะต้องมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เรืองราวร้องทุกข์ของหน่วยงานนั้นขึ้นให้มีหน้าที่จัดทำโดยเฉพาะและถือเป็นงานประจำมิใช่งานฝากจึงจะทำเช่นนั้นได้

๕.๓ การมีเจ้าหน้าที่เรืองราวร้องทุกข์ขึ้นโดยเฉพาะ อาจจะทำให้หน่วยงานสามารถขจัดปัดเป่าข้อร้องทุกข์ที่เป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือเรื่องที่ไม่ใช่เรื่องจะต้องมาร้องทุกข์ แต่ผู้ร้องทุกข์เข้าใจผิดว่าร้องทุกข์ได้

และเจ้าหน้าจะต้องรับเรื่องไว้ทุกกรณีไป เจ้าหน้าที่จะใช้ดุลพินิจพิจารณาว่าเรื่องนั้น ๆ เป็นเรื่องเดือดร้อนและสาเหตุมาจากผู้บังคับบัญชาใช่หรือไม่ หรือเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาซึ่งไม่เข้าข่ายที่จะร้องทุกข์ได้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน แต่ผู้ยื่นมีความเข้าใจผิดจึงได้มาร้องทุกข์ หรือว่าผู้นั้นยังมีความเข้าใจระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือของผู้บังคับบัญชายังไม่ดีพอ เช่นนี้เจ้าหน้าที่จะได้ชี้แจงให้เข้าใจเสียก่อน จึงอาจเป็นการขจัดปัดเป่าขอร้องทุกข์ที่ไม่เป็นแก่นสารอันเป็นการเพิ่มภาระโดยเปล่าประโยชน์ลงได้มาก และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานนั้น ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเสียเวลามาพิจารณาเรื่องร้องทุกข์อันไม่มีสาระ

๔.๔ การจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ของหน่วยงานขึ้น ยังจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ไม่ทราบว่าจะดำเนินการอย่างไรเกี่ยวกับการร้องทุกข์จะได้ทราบวิธีดำเนินการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ของการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์จากเจ้าหน้าที่โดยมาขอคำแนะนำได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นผู้น้อย ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในหน่วยงาน

สรุปผลการอภิปรายกลุ่ม

กลุ่มที่ ๖

เรื่อง แนวทางในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนระดับต่าง ๆ

ในการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๑-๒ พฤษภาคม ๒๕๑๘

ณ สำนักงานส่งเสริมเยาวชนและสำนักงาน ก.พ.

ประธานได้กล่าวปรารภว่า ในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ยังไม่สามารถพัฒนากำลังคนได้อย่างเต็มที่ จึงไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทาง ก.พ.

จึงได้เสนอว่าน่าจะมีการแบ่งการฝึกอบรมข้าราชการที่ดำเนินงานอยู่ในวงราชการต่างๆ ในปัจจุบันออกเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับบังคับบัญชา และระดับบริหาร ดังเอกสารที่กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. ได้แจกให้แล้ว จึงขอให้สมาชิกร่วมกันพิจารณาว่า ตามข้อเสนอแนะของ ก.พ. ที่จะให้มีการฝึกอบรมข้าราชการเป็น ๓ ระดับนั้น เหมาะสมแล้วหรือยัง และอยากจะรับฟังความคิดความเห็นของสมาชิกทุกท่านด้วย

ที่ประชุมกลุ่มได้มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง แต่เพราะเหตุที่มิได้วางแนวการอภิปรายไว้ก่อน ทำให้ต้องเสียเวลาไปมากกว่าจะหาทิศทางของการประชุมได้ จึงขอเสนอเป็นข้อสังเกตที่ควรจะได้นำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขในการประชุมครั้งต่อ ๆ ไป อีกประการหนึ่ง ในเวลาประชุมกลุ่ม ควรจะมีเจ้าหน้าที่ ก.พ. เข้าร่วมประชุมในฐานะเป็นเสมือนพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาอยู่ตลอดเวลาที่มีการประชุม ทั้งนี้ เพราะถ้าหากมีความข้องใจสงสัยอะไรเกี่ยวกับการทำงานของ ก.พ. บ้าง เจ้าหน้าที่ ก.พ. จะได้ช่วยอธิบายให้สมาชิกหายข้องใจได้ เมื่อเจ้าหน้าที่ ก.พ. ไม่อยู่ในที่ประชุมอาจทำให้สมาชิกเข้าใจผิดในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานของ ก.พ. อันจะก่อให้เกิดทัศนคติ ในทางที่ไม่ดีต่อ ก.พ. และทำให้ต้องเสียเวลาในการถกเถียงกันมาก ถ้าเจ้าหน้าที่ ก.พ. อยู่ในที่ประชุม ก็จะได้อธิบายให้สมาชิกเข้าใจเสียตั้งแต่ต้น

สมาชิกหลายท่านข้องใจในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒ วรรค ๒ ข้อ (๓) ที่ว่า

"สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

.....

.....

(๓) ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

.....

....."

ข้อนี้หมายความว่า ก.พ. จะเป็นผู้รวบอำนาจในการพัฒนาข้าราชการหรือในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนทั้งประเทศใช่หรือไม่ ได้มีการวิพากษ์วิจารณ์กันอยู่นานพอสมควร ต่อมาเจ้าหน้าที่ ก.พ. ได้มาชี้แจงว่า ก.พ. เองก็มีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำนวนจำกัดอยู่แล้ว คือมีอยู่ไม่ถึง ๑๐ คน และในจำนวนนี้ ที่พร้อมจริง ๆ ก็มีไม่ถึง ๗ คน ที่ ก.พ. พิมพ์หนังสือโครงการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๑๘ ขึ้นนั้น ก็มีโครงการฝึกอบรมที่จะทำ

ในปี ๒๕๑๙ เพียง ๒-๓ โครงการเท่านั้น ไม่ใช่ ก.พ. จะไปทำหน้าที่ฝึกอบรมเองทั้งหมด ส่วนใหญ่ ก.พ. จะทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ประสานงานเท่านั้น เช่น สถานที่ราชการบางแห่งมีคนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมน้อย ไม่มีวิทยากรของตนเอง จะทำเองก็ลำบาก อย่างนี้ทาง ก.พ. อาจทำหน้าที่ประสานงานติดต่อกับสถานที่ราชการอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน แล้วอาจร่วมกันจัดให้มีการฝึกอบรมได้ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า ก.พ. มิได้ปล่อยปละละเลยในการที่จะพัฒนาข้าราชการให้ก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับสูง ๆ ขึ้นไปเลย ส่วนราชการใดที่มีกองการฝึกอบรมอยู่แล้ว ก.พ. ก็พร้อมจะให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น จึงจะหาใช่ ก.พ. คิดจะรวบอำนาจอะไรไม่

เมื่อเจ้าหน้าที่ ก.พ. ได้ กรุณาชี้แจงให้ที่ประชุมทราบถึงวัตถุประสงค์ของ ก.พ. เกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการแล้ว ที่ประชุมก็ได้พิจารณาเกี่ยวกับแนวทางการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด ที่ประชุมมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่า การฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนนั้นนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนากำลังคนเป็นอย่างมาก แต่ปัญหาที่สำคัญอันเกี่ยวเนื่องกับการฝึกอบรมก็คือว่า ในการฝึกอบรมนั้น ผู้บังคับบัญชาเจ้าสังกัดบางท่านยังมองไม่เห็นความสำคัญ และมิได้ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร ทำให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงหมดกำลังใจและทำให้มองไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม

ที่ประชุมเห็นว่า เพื่อจะให้การฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนมีประสิทธิผลจริง ๆ ก็จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมข้าราชการระดับบังคับบัญชา และระดับบริหารไปพร้อม ๆ กันด้วยมิฉะนั้นแล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เข้าใจและมองไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม ขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะเป็นผลทำให้การฝึกอบรม ซึ่งกว่าจะจัดให้มีขึ้นได้แต่ละครั้งด้วยความยากลำบากและสิ้นเปลืองเงินอย่างมากมายต้องไร้ประโยชน์ไป นับว่าเป็นการสูญเสียทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และกำลังเงินไปโดยเปล่าประโยชน์หรือไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร

เพื่อให้การฝึกอบรมข้าราชการมีประสิทธิผลสมตามความมุ่งหมายของทางราชการ ที่ประชุมได้สรุปความเห็นดังนี้

๑. การฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนทุกระดับ นับว่ามีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง แต่การฝึกอบรมที่จะได้ผลอย่างแท้จริงนั้นจะต้องมีการวางโครงการให้ดี

จะต้องมีการประสานงาน และจะต้องรู้จักใช้เทคนิคในการฝึกอบรมสูง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อ และมีความสนอกสนใจในฝึกอบรม

๒. ควรให้ทุกหน่วยงาน (กรม) เน้นและให้ความสนใจในการฝึกอบรมข้าราชการและลูกจ้างตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพราะถ้าหากผู้ใหญ่ในวงราชการไม่สนใจในเรื่องฝึกการอบรม ข้าราชการในสังกัดแล้ว [การฝึกอบรมก็จะเป็นเพียงพิธีเท่านั้น มิได้ผลอะไรในภาคปฏิบัติ และจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วหมดกำลังใจ เพราะฝึกอบรมนั้นหาได้เป็นปัจจัยให้ตนมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่

๓. ให้ ก.พ. เป็นศูนย์ประสานงานในการฝึกอบรม แต่ถ้ากรมใดมีศูนย์ฝึกอบรมหรือองค์การฝึกอบรมแล้ว ก็ให้กรมนั้นเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมเอง ทั้งนี้ โดย ก.พ. จะต้องเป็นผู้สนับสนุนในด้านกำลังคน และสำนักงบประมาณเป็นผู้สนับสนุนในด้านงบประมาณ ทั้งนี้ เพราะถ้า ก.พ. ไม่ให้ความสนับสนุนในด้านกำลังคน หรือแม้ ก.พ. จะสนับสนุนในด้านกำลังคน แต่สำนักงบประมาณไม่สนับสนุนในด้านงบประมาณแล้ว การฝึกอบรมก็ไม่มีความหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วก็จะหมดกำลังใจ ทำให้ไม่มีใครอยากเข้ารับการฝึกอบรมต่อไป

๔. ข้าราชการระดับบริหารหรือระดับ ๗ ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ มักไม่ชอบคำว่า "อบรม" แต่ถ้าหากข้าราชการระดับบริหาร ไม่ได้รับการฝึกอบรมบ้างแล้ว ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ในด้านการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เป็นไปด้วยดี อาจเกิด "ช่องว่าง" ในวงราชการได้ง่าย จึงจำเป็นต้องหาวิธีให้ข้าราชการระดับบริหารเข้ารับการฝึกอบรมด้วย โดยอาจเรียกชื่อเสียใหม่ว่า "การสัมมนา" หรือ "การประชุม" ก็ได้ ในการฝึกอบรมข้าราชการระดับบริหารนี้ ให้ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมเองหรือจะเป็นผู้ประสานงานกับสถาบันอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมข้าราชการระดับบริหารอยู่แล้ว เช่น นิดา หรือ วปอ. ก็ได้

สรุปผลอภิปรายกลุ่ม

กลุ่มที่ ๗

เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสอบเลื่อนระดับตำแหน่ง

ในการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๑-๒ พฤษภาคม ๒๕๑๘

ณ สำนักงานส่งเสริมเยาวชนและสำนักงาน ก.พ.

สมาชิกของกลุ่มร่วมกันอภิปรายแยกออกเป็น ๒ หัวข้อ ซึ่งสรุปผลการอภิปรายได้ดังนี้.-

๑. หลักสูตร

ภาคข้อเขียน

๑.๑ วิชาการบริหารราชการทั่วไป เช่นความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน การวางแผน ควบคุมและตรวจสอบ การปกครองบังคับบัญชา การบริหารงานบุคคล กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารราชการ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เป็นต้น

(คะแนนเต็ม ๑๐๐)

๑.๒ วิชาเฉพาะตำแหน่ง เช่นวิชาในตำแหน่งหน้าที่นั้น จะต้องปฏิบัติหรือวิชาที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่

(คะแนนเต็ม ๑๐๐)

ภาคสัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

พิจารณาบุคลิกภาพ ความเหมาะสม เป็นต้น

ผู้สอบคัดเลือกจะต้องได้คะแนนในวิชาข้อเขียนไม่ต่ำกว่าวิชาละ ๖๐% และรวมคะแนนทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่า ๖๐% จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบได้

๒. วิธีการสอบ

๒.๑ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบ

ผู้ที่มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งใด ผู้นั้นจะต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งของสายงานนั้น คือต้องกำหนดเวลาในการ

ดำรงตำแหน่งของสายงานนั้น ๆ เป็นเวลาที่แน่นอน

๒.๒ กรรมการ

การแต่งตั้งกรรมการเพื่อดำเนินการสอบควรกำหนดอย่างน้อย ๓ คน และเป็นกรรมการที่เป็นผู้ชำนาญในวิชาเฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ ๑ คน

๒.๓ กำหนดเวลา

ประกาศรับสมัครไม่ต่ำกว่า ๑๕ วัน

ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิภายใน ๗ วัน นับแต่วันปิดรับสมัคร

ประกาศรายชื่อผู้สอบได้ตามลำดับเลขที่สอบ และควรจะกำหนดเวลายกเลิกบัญชีผู้สอบได้ให้แน่นอน เช่น ๓ ปี เป็นต้น

รายงานผลและรายละเอียดให้ผู้ตั้งกรรมการสอบ และ ก.พ. ทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ประกาศผลการสอบ

๒.๔ สถานที่สอบ

ให้ดำเนินการสอบรวมกันแห่งเดียว และพร้อมกันครั้งเดียว ในการสอบเลื่อนระดับแต่ละตำแหน่ง

มติพิเศษ

๑. ขอให้สมาคมเสนอ ก.พ. ให้สนับสนุนการขอเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบซึ่งจะต้องใช้ในระดับ C 3 ขึ้นไป เพื่อให้ส่วนราชการใช้ดำเนินการสอบ

๒. ขอให้เสนอ ก.พ. ให้เชิญบุคลากรที่มีหน้าที่ดำเนินการสอบมาสัมนาเป็นการเฉพาะ เรื่องหลักสูตรและวิธีการ อีกที

การเขียนเรื่องและบทความลงหนังสือพิมพ์

ที่ สร. ๐๒๐๒/ ว. ๖๒ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒ พฤษภาคม ๒๕๑๙

เรื่อง การเขียนเรื่องและบทความลงหนังสือพิมพ์

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือที่ สร. ๐๔๐๒/ว. ๑๕ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๐๐ ที่ สร. ๐๔๐๒/ว. ๗๙ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๐๐ และที่ สร. ๐๔๐๒/ว. ๑๔ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๐๒

ตามที่ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่องการให้ข่าวราชการ การให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์ และการเขียนเรื่องลงหนังสือพิมพ์ มาเพื่อปฏิบัติ ความแจ้งอยู่แล้วนั้น

ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๑๙ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการเขียนเรื่องและบทความลงหนังสือพิมพ์ของข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจ และได้ลงมติให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะเขียนเรื่องหรือบทความลงหนังสือพิมพ์ และอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจกระทำการดังกล่าวได้ภายในขอบเขตของกฎหมาย แต่เพื่อประโยชน์แก่ราชการทางราชการ**ควรจะได้ทราบข้อคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจ ผู้ที่เขียนเรื่องหรือบทความไปลงหนังสือพิมพ์ด้วย** ฉะนั้น ในกรณีที่ข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจผู้เขียนเรื่องหรือบทความนั้นไม่ใช้ชื่อจริง ก็ให้ข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจผู้นั้น แจ้งนามปากกาให้ผู้บังคับบัญชาทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้หน่วยราชการในสังกัดถือปฏิบัติต่อไป.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๘๑๒๒๐๕

ระเบียบการจ่ายเงินสมนาคุณผู้บรรยายในการอบรมของส่วนราชการ

พ.ศ. ๒๕๑๘

ด้วยกระทรวงการคลังเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสมนาคุณผู้บรรยายในการอบรมหรือสัมนาของส่วนราชการเสียใหม่ให้เหมาะสม จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบการจ่ายเงินสมนาคุณผู้บรรยายในการอบรมในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘"

ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบการจ่ายเงินสมนาคุณผู้บรรยายในการอบรมภายในของส่วนราชการตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. ๐๕๐๒/ว. ๒๐๕๖ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๐๙

บรรดาระเบียบหรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. การอบรมหรือสัมนมนาที่จะจ่ายเงินสมนาคุณให้แก่แก่ผู้บรรยายหรือวิทยากรได้ จะต้องมีหลักสูตรกำหนดเรื่องและเวลาที่จะอบรมหรือสัมมนาแน่นอน และได้รับอนุมัติจากหัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณแล้ว

ข้อ ๕. ผู้บรรยายหรือวิทยากร ซึ่งสังกัดในส่วนราชการที่จัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาหรือสังกัดส่วนราชการอื่น แต่อยู่ในระหว่างที่ส่วนราชการที่จัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาขอยืมตัวมาปฏิบัติราชการ ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าสมนาคุณตามระเบียบนี้

ข้อ ๖. ผู้บรรยายหรือวิทยากรซึ่งได้รับเชิญไปบรรยายหรือเป็นวิทยากร ในการสัมมนาและมีสิทธิเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมนาคุณตามระเบียบนี้

ข้อ ๗. เงินสมนาคุณผู้บรรยายหรือวิทยาการ ให้จ่ายได้เฉพาะชั่วโมงที่บรรยายหรือที่ทำหน้าที่วิทยากร ในอัตราคนหนึ่งชั่วโมงละ ๕๐ บาท

อัตราเงินสมนาคุณตามวรรคแรก ให้จ่ายได้เฉพาะกรณีการอบรมหรือสัมมนาในชั่วโมงที่มีผู้บรรยายไม่เกิน ๑ คน หรือมีวิทยากรไม่เกิน ๓ คน

ในกรณีที่มีผู้บรรยายหรือวิทยากร เกินกว่าจำนวนดังกล่าวในวรรคสอง ในชั่วโมงใดก็ให้เฉลี่ยจ่ายเงินสมนาคุณให้แก่ผู้บรรยายหรือวิทยากรเท่า ๆ กัน ภายในจำนวนที่ต้องจ่ายตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

ข้อ ๘. ให้ผู้เบิกส่งหลักสูตรการอบรม หรือสัมนาและหลักฐานการอนุมัติของหัวหน้าส่วนราชการตามข้อ ๔. ไปให้สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หรือสำนักงานกรรมการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคประจำเขต ตรวจสอบพร้อมกับงบเดือนด้วย

ข้อ ๙. การจ่ายเงินสมนาคุณผู้บรรยายนอกเหนือจากระเบียบนี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน

กระทรวงการคลัง
สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๑๘
บุญชู โรจนเสถียร
(นายบุญชู โรจนเสถียร)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สิทธิในการขอรับเงินบำเหน็จของลูกจ้างประจำ

ที่ ก.ค. ๒๕๓/๑๐๐๓๑ กค.

กระทรวงการคลัง

๑ เมษายน ๒๕๐๙

เรื่อง สิทธิในการขอรับเงินบำเหน็จลูกจ้างประจำในกรณีลาออกและมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่า ๕ ปีบริบูรณ์

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยปรากฏว่ามีส่วนราชการบางแห่งยังเข้าใจกรณีลูกจ้างประจำซึ่งลาออกจากงาน โดยไม่มีความผิด และต้องมีเวลาทำงานครบ ๕ ปีบริบูรณ์จึงจะมีสิทธิได้รับบำเหน็จคลาดเคลื่อน กระทรวงการคลังใคร่ขอเรียนชี้แจงความเข้าใจดังนี้ :-

๑. ตามระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จและเงินทำขวัญลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๐๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๐๑ ข้อ ๔ (๔) กำหนดว่าลูกจ้างประจำผู้ใดทำงานมาเป็นเวลาต่อเนื่องกันจะได้รับบำเหน็จตามระเบียบนี้ ถ้าต้องลาออกจากงานเพราะลาออกและต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปีบริบูรณ์

๒. คำว่า "๕ ปีบริบูรณ์" หมายถึงการมีเวลาทำงานครบ ๕ บริบูรณ์โดยเนื้อหาโดยแท้ ไม่นับการปัดเศษเกิน ๖ เดือนเป็น ๑ ปี เช่นนาย ก. ลูกจ้างประจำลาออกโดยมีเวลาทำงาน ๔ ปี ๖ เดือนเศษ แม้จะปัดขึ้นเป็น ๕ ปีได้ตามระเบียบก็ต้องถือว่ามีเวลาทำงานไม่ครบ ๕ ปีบริบูรณ์ ตามนัยแห่งระเบียบดังกล่าว และไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ เป็นต้น

๓. การนับเวลาทำงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานถึงวันก่อนลาออก แม้จะมีเวลาทำงานครบ ๕ ปีบริบูรณ์ก็ตาม ก็จะต้องคำนึงถึงวันป่วยลาขาดโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในอดีตด้วย เพราะถ้าปรากฏว่ามีการป่วยลาขาดโดยไม่ได้ค่าจ้างเป็นจำนวนกี่วันก็จะต้องคำนวณหักวันป่วยลาขาดเหล่านี้ออก เมื่อหักออกแล้วก็จะเหลือเวลาทำงานไม่ครบ ๕ ปีบริบูรณ์ ซึ่งก็ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จลูกจ้าง เช่นนาย ข. ลูกจ้างประจำ ลาออกโดยมีเวลาทำงานครบ ๕ ปีบริบูรณ์แล้วแต่มีวันลาเกินสิทธิโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ๖ วัน และมีวันลาโดยไม่ได้รับอนุมัติให้ได้รับค่าจ้างอีก ๑ วัน รวมวันที่ไม่ได้รับค่าจ้างทั้งสิ้น ๗ วัน เมื่อหักออกจากเวลาทำงาน ๕ ปีบริบูรณ์ของนาย ข. แล้วคงเหลือเวลาทำงานเพียง ๔ ปี ๑๑ เดือน ๒๓ วัน เช่นนี้ถือว่านาย ข. มีเวลาทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จลูกจ้างไม่ครบ ๕ ปีบริบูรณ์ ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จลูกจ้างตามระเบียบดังกล่าว เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบและใคร่ขอความร่วมมือได้โปรดระมัดระวัง ในกรณีดังกล่าวก่อนมีคำสั่งอนุญาตให้ลูกจ้างลาออก หากรายใดมีกรณีคลุมเครือสงสัยเกี่ยวกับเวลาทำงานว่าจะครบ ๕ ปีบริบูรณ์หรือไม่ และจะขอให้กรมบัญชีกลางตรวจสอบเสียให้แน่นอนก่อนที่จะออกคำสั่ง กรมบัญชีกลางก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือด้วยดี

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

เอียด นาครทรรพ

(นายเอียด นาครทรรพ)

รองปลัดกระทรวง รักษาราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองบำเหน็จบำนาญ

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๑๕๙๕๑

การหักภาษี ณ ที่จ่ายของข้าราชการ

ที่ กค. ๐๕๐๒/ว. ๑๗๐๕๒ กระทรวงการคลัง

๒ พฤษภาคม ๒๕๑๗

เรื่อง การหักภาษี ณ ที่จ่ายของข้าราชการ

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยมีส่วนราชการหารือเกี่ยวกับการหักภาษี ณ ที่จ่ายว่าในกรณีที่ข้าราชการผู้เสียภาษีเงินได้มีสิทธิได้รับค่าลดหย่อนมากขึ้นในเดือนใดเดือนหนึ่งระหว่างปีภาษี และการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายในเดือนที่เกิดสิทธินั้น ทำให้คำนวณได้ว่าเงินที่ได้หักไว้ในเดือนก่อน ๆ มีจำนวนเกินกว่าที่ข้าราชการผู้นั้นต้องชำระจริงตลอดทั้งปี จะนำส่วนที่คำนวณว่าเกินนี้มาหักจากจำนวนภาษีเงินได้ที่จะหักตามอัตราใหม่ในเดือนที่เกิดสิทธิและต่อ ๆ ไปจนพอดี กับจำนวนภาษีที่ต้องชำระจริงทั้งปีได้เพียงใด หรือไม่

กระทรวงการคลังใคร่ขอเรียนข้อมความเข้าใจว่า การจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ ผู้จ่ายมีหน้าที่หักภาษีไว้ ณ ที่จ่าย ซึ่งจำนวนภาษีที่หักไว้แต่ละเดือน เมื่อรวมทั้งปีแล้ว ไม่จำเป็นต้องเท่ากับจำนวนภาษีที่ข้าราชการจะต้องเสียจริง เพราะข้าราชการอาจมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือมีสิทธิได้รับค่าลดหย่อนเพิ่มขึ้นในเดือนใดเดือนหนึ่งในระหว่างปี ซึ่งถ้าการหักภาษี ณ ที่จ่ายในเดือนใดมากกว่าที่ต้องจ่ายจริง ข้าราชการก็จะขอคืนภาษีที่จ่ายคืนไปนั้นได้จากกรมสรรพากร เมื่อยื่นแบบแสดงรายการในเดือนมีนาคม หลังจากปีภาษี และหากการหักภาษี ณ ที่จ่ายในเดือนใดน้อยกว่าที่ต้องจ่ายจริง ผู้จ่ายก็จะต้องหักภาษี ณ ที่จ่ายเพิ่มมากขึ้นในเดือนนั้น ฉะนั้น การที่เจ้าหน้าที่ผู้จ่ายทำการปรับปรุงยอดเงินภาษีหักไว้ ณ ที่จ่าย แต่ละคราวที่จ่าย เพื่อให้เท่ากับภาษีที่ข้าราชการจะต้องเสียจริง ๆ ทั้งปี เพื่อประโยชน์ในการที่จะนำภาษีในเดือนที่ชำระไว้เกินไปชดเชยในเดือนที่ชำระขาด จึงเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ผู้จ่ายอาจต้องรับผิดตามมาตรา ๕๔ แห่งประมวลรัษฎากร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบ และถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไปด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) อำนวย วีรวรรณ

(นายอำนวย วีรวรรณ)

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๔๓๖๓

การใช้คำขึ้นต้นและคำลงท้ายตามระเบียบงานสารบรรณ

ที่ สร. ๐๒๐๐/ว. ๖๕ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๙ พฤษภาคม ๒๕๑๙

เรื่อง การใช้คำขึ้นต้นและคำลงท้ายตามระเบียบงานสารบรรณ

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยกระทรวงยุติธรรมได้เสนอขอให้พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๑๖ เกี่ยวกับการใช้คำขึ้นต้นและคำลงท้ายตามระเบียบงานสารบรรณ ข้อ ๒ สำหรับตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ซึ่งกระทรวงยุติธรรมได้พิจารณาเห็นว่า ตำแหน่ง "ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล" ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการ ชั้น ๓ อัตราเงินเดือนขั้น ๕,๑๗๕–๖,๔๑๐ บาท เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการฝ่ายตุลาการในศาล และต้องรับผิดชอบในงานของศาลให้เป็นไปโดยเรียบร้อย อีกทั้งกฎหมายได้กำหนดให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกันกับประธานศาลฎีกา หรืออธิบดีผู้พิพากษา ประกอบกับผู้พิพากษามีอิสระในการพิจารณาพิพากษาคดี ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร จึงเป็นการสมควรที่จะให้เกียรติแก่ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล โดยใช้คำลงท้ายในหนังสือที่มีไปถึงผู้พิพากษาหัวหน้าศาลว่า "ขอแสดงความนับถืออย่างสูง" เช่นเดียวกับหนังสือที่มีไปถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนในส่วนภูมิภาค

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๑๙ ลงมติเห็นชอบด้วย และให้ถือปฏิบัติต่อไปได้

จึงเรียนมาเพื่อถือให้เป็นหลักปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีทราบต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ไพบูลย์ ทองมิตร

(นายไพบูลย์ ทองมิตร)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. ๘๐๒๒๔๐

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

การคำนวณบำนาญ

ผู้ถาม : ข้าราชการกระเวนชายแดน

๑. ผมเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๕๘

๒. ได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๒,๒๓๐ บาท

๓. เวลาราชการทวีคูณ ๙ ปี ๑๐ เดือน ๒๒ วัน

๔. เวลาราชการตามปกติ ๓๖ ปี ๖ เดือน ๑๒ วันจะลาออกจากราชการเนื่องจากเบื่อหน่ายราชการทางด้านชายแดนเต็มทนแล้ว จึงขอทราบว่า จะได้รับบำเหน็จบำนาญเดือนละเท่าใด ขอท่านโปรดกรุณาตอบในวารสารข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ด้วย จักขอบคุณยิ่ง.

ตอบ : ถ้ามีสิทธิได้นับเวลาราชการตามนี้จริง จะมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญรวมทั้งสิ้น ๔๕ ปี ๕ เดือน ๔ วันจะได้รับบำนาญเดือนละ ๒,๐๐๗ บาท

ว่าด้วยคำนำหน้าชื่ออีกครั้ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๙๕๗

ตามคำตอบของคุณในวารสารข้าราชการฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๙ หน้า ๖๕ ว่า ในกรณีผู้ที่ได้ ตร. ในหนังสือราชการไม่ควรใช้ ควรจะใช้ "นาย" หรือ "นาง" หรือ "นางสาว" มากกว่าที่จะใช้แสดงถึงวุฒิ นั้น

ถ้าหากเรื่องนั้นมีบุคคลที่ได้วุฒิทางแพทย์ เช่น แพทย์หญิงหรือนายแพทย์ หรือศาสตราจารย์ สมควรที่จะลงวุฒิ หน้าชื่อหรือไม่เพียงใด เพราะเห็นบางคนก็ใช้วุฒิลงหน้าชื่อ บางคนก็ใช้ นาย นาง หรือ นางสาว อันไหนจะเป็นการถูกต้องหรือเหมาะสม ขอได้โปรดตอบให้ทราบในหนังสือวารสารข้าราชการด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ตอบ คำตอบก็คงทำนองเดียวกันนั่นแหละครับว่าควรใช้ คำว่า "นาย" หรือ "นาง" หรือ "นางสาว" มากกว่า เพราะเป็นเรื่องของทางราชการ ไม่มีความจำเป็นต้องแสดงคุณสมบัติส่วนตัวแต่อย่างใด ที่ยังคงมีใช้กันอยู่บ้าง ก็เพราะให้เกียรติกัน และมิได้ถือปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณโดยเคร่งครัด

อัตราพราบระดับตำแหน่งเงินเดือนขั้นสูง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๑๔๑

ด้วยได้อ่านคำตอบสมาชิกหมายเลข ๗๓๔๓ ว่าการจัดระดับตำแหน่งต่างๆ นั้น พิจารณาจากปริมาณ

งาน คุณภาพของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ เป็นหลัก ฯลฯ นั้น

ผมมีความข้องใจว่า ขณะนี้ผมดำรงตำแหน่งประจำแผนกตามบัญชีหมายเลข ๔ ถือจ่ายในปี ๒๕๐๘ ได้ระบุไว้ว่า ผมอยู่ ชั้ ๓ เงินเดือน ๒,๖๘๐ บาท แต่หนังสือของกรม ฯ แจ้งมาภายหลังว่า ชั้นตรีจะต้องอยู่เพียง ชั้. ๒ หากเป็นเช่นนี้แล้วเงินเดือนของผมก็คงต้นอยู่แค่ ๒,๖๘๐ บาทเท่านั้น เพราะเป็นขั้นสุดท้ายของ ชั้. ๒ ฉะนั้นในปี ๒๕๐๙ ผมก็คงไม่มีสิทธิที่จะได้เลื่อนเงินเดือน และในปีต่อ ๆ ไปก็คงย่ำอยู่แค่นี้ใช่ไหมครับ ส่วนที่จะหวังสอบเลื่อนระดับผมไม่หวังเสียแล้ว เพราะระบบการสอบในกรม ฯ ที่กระผมสังกัดอยู่ไม่อยากจะพูด ขอได้โปรดกรุณาตอบให้ทราบในวารสารข้าราชการด้วย

ตอบ อ่านปัญหาของคุณแล้วไม่อาจทราบได้ว่ากรมที่สังกัดอยู่ได้ปรับใช้ ระบบจำแนกตำแหน่งแล้วหรือยัง ตามคำถามบอกว่าบัญชีหมายเลข ๔ ถือจ่ายปี ๒๕๐๘ ระบุว่าอยู่ระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ เงินเดือน ๒,๖๘๐ บาท (หมายความว่าปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้ว) ต่อมากรมแจ้งว่าอยู่เพียงระดับมาตรฐานกลางที่ ๒ ทำให้สงสัยขึ้นมาว่า เลขที่ระบุว่าอยู่ ชั้. ๓ นั้น คุณน่าจะดูผิดไปก็เป็นได้ โดยไปดูเลขที่อัตราเงินเดือนประจำปี ๒๕๐๘ เพราะในส่วนราชการที่ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้วนั้น เมื่อดำรงตำแหน่งระดับใดแล้ว จะแต่งตั้งให้ลงระดับต่ำกว่าไม่ได้ เว้นแต่จะได้อนุมัติจาก ก.พ. ก่อน กรณีของคุณผมสงสัยว่าจะดูเลขที่อัตราเงินเดือน เป็นเลขแสดงบอกระดับมาตรฐานกลางมากกว่า

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่มีผลใช้บังคับเมื่อใด

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๗๐๕๗

ตามที่ได้มี พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่ประกาศใช้แล้วนั้น ผมมีความสงสัยในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ได้โปรดช่วยตอบให้หายข้องใจด้วย ผมคิดว่า คงมีข้าราชการอีกหลายรายที่สงสัยและรอฟังรายละเอียดเช่นเดียวกับผม มีข้อสงสัยดังนี้ คือ

๑. พ.ร.บ. ฉบับนี้จะเริ่มใช้ได้เต็มภาคภูมิตั้งแต่เมื่อใด ในปีงบประมาณ ๒๕๐๙ ใช่หรือไม่

๒. ตำแหน่งวิศวกรต่าง ๆ ที่ผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งชั้นโทอยู่ในขณะนี้ อัตราเงินเดือน ๓,๘๕๐ บาท จะจัดลงในระดับมาตรฐานกลางที่เท่าใด สำหรับผู้ที่สอบชั้นเอกได้แล้ว และยังมิได้มีตำแหน่งบรรจุ และสำหรับผู้ที่สอบยังไม่ได้ชั้นเอก

ตอบ ๑. ไม่เกินวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๙ ซึ่งเป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา อย่างไรก็ตามผมว่ายังไม่สิ้นงบประมาณ ๒๕๐๘ นี้ ก็คงใช้บังคับได้ทั้งหมด

๒. การจัดลงในระดับที่เท่าใดนั้น ต้องพิจารณาดูงานที่คุณทำและคุณรับผิดชอบอยู่เป็นหลักครับ ส่วนเงินเดือนเป็นส่วนประกอบ ในขั้นนี้จึงตอบยังไม่ได้ว่าคุณจะอยู่ในระดับใด

บุตรบุญธรรมกับการช่วยเหลือของทางราชการ

ผู้ถาม : คุณไชยณรงค์ เทียนมณี

นาย ก. ได้จดทะเบียนรับบุญธรรม โดยมีนาง ข. ภรรยาของนาย ก. ได้ให้ความยินยอมด้วย และมีนาง ค. นักสังคมสงเคราะห์เอก ผู้แทนกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งเป็นผู้ปกครองของเด็กตามคำสั่งศาล ได้ลงลายมือชื่อให้ความยินยอมต่อหน้านายทะเบียนท้องถิ่นแล้ว นาย ก. จะมีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และค่าอื่น ๆ ได้หรือไม่ และจะต้องมีเอกสารประกอบการเบิกเงินดังกล่าวอย่างใดบ้าง

ตอบ : เมื่อจดทะเบียนแล้ว เด็กมีฐานะเป็นบุตรบุญธรรมของนาย ก. แต่ระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๐๕ ระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๐๕ และระเบียบเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๐๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเบิกเงินช่วยเหลือไว้ในทำนองเดียวกันว่า บุตรที่อยู่ในข่ายได้รับการช่วยเหลือตามระเบียบดังกล่าว จะต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมด้วย ฉะนั้น นาย ก. จึงไม่มีสิทธิเบิกเงินช่วยการศึกษาของบุตร เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลือบุตร สำหรับบุตรบุญธรรมได้

การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๔๘๖/๒๕๐๗

ถาม ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามนัยหนังสือที่ กค. ๐๕๐๒/ว. ๑๓๔๒๒ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๐๗ ให้ส่วนราชการต่างๆ ถือปฏิบัตินั้น ผมมีข้อข้องใจที่จะหารือดังนี้

๑. ผมกับภริยาเป็นข้าราชการด้วยกัน แต่อยู่คนละสังกัดคนละกระทรวง โดยผมอยู่จังหวัดเลย ภริยาอยู่จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่เคยเบิกเงินช่วยเหลือบุตร เพราะไม่เคยมีบุตรมาก่อน พึ่งจะมีบุตรเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๗ นี้ จำนวน ๑ คน ขณะนี้บุตรก็อยู่ในความปกครองของมารดา และเพื่อความสะดวกจะให้ภริยาเป็นผู้ขอเบิกเงินช่วยเหลือบุตรทางจังหวัดที่รับราชการนั้นจะได้หรือไม่

๒. ถ้าภริยามีสิทธิเบิกได้ หลักฐานประกอบการขอเบิกมีอะไรบ้าง และการกรอกข้อความในแบบขอรับเงินช่วยบุตร (แบบ บก. ชลร) ข้อ ๑ ๓ (๓) ขีดฆ่าคำว่า "หย่าขาด" ออกให้เหลือคำว่า "แยกกันอยู่" จะได้หรือไม่ เพราะข้อเท็จจริงก็มิได้หย่ากัน

แม้ว่าตามหนังสือกระทรวงการคลังดังกล่าวจะอนุญาตให้ภริยาเป็นผู้เบิกได้อยู่แล้ว แต่ผมไม่แน่ใจจึงขอให้พิจารณาตอบยืนยันให้ผมทราบด้วย

ตอบ : ในกรณีที่บิดาหรือมารดาเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำทั้งคู่ แต่ได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย แต่การแยกกันอยู่นี้มีเจตนาที่จะหย่าขาดจากกันเช่นนี้ หากมารดาเป็นฝ่ายปกครองบุตร ย่อมมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรตามจำนวนบุตรที่อยู่ในปกครองของตน ตามข้อ ๗ วรรค ๒ แห่งระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตร ฯ แต่กรณีของคุณ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า การที่ต้องแยกกันอยู่นี้ มิได้มีเจตนาที่จะหย่าขาดจากกัน เพียงแต่แยกกันอยู่เพราะเหตุรับราชการคนละจังหวัดเท่านั้น ฉะนั้น จึงต้องถือว่าบิดาเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรแต่เพียงฝ่ายเดียว ตามความในข้อ ๗ วรรคแรก แห่งระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตร ฯ

๒. ในกรณีภริยามีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตร หลักฐานประกอบการเบิกมีดังนี้คือ

๒.๑ หลักฐานการแสดงการเกิด ได้แก่ สูติบัตร

๒.๒ หลักฐานการแสดงการมีชีวิตอยู่ ได้แก่สำเนาทะเบียนบ้าน

๒.๓ หลักฐานแสดงการแยกกันอยู่และบุตรอยู่ในความปกครองของมารดา ทั้งโดยนิตินัยหรือพฤตินัย ได้แก่ทะเบียนหย่า คำพิพากษาของศาล หรือหลักฐานการจ้างแล้วแต่กรณี และหลักฐานแสดงว่าบุตรอยู่ในความปกครองของมารดา

หลักฐานข้อนี้ใช้เฉพาะกรณีบิดาเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

แบบรายงานการเดินทางไปราชการ

ผู้ถาม: สมาชิกเลขที่ ๖๒๘๐

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค. ๐๕๐๒/ว.๑๗๕๕ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๐๖ เรื่อง แบบรายงานการเดินไปราชการ ได้กำหนดแบบรายงานการ เดินทางไปราชการขึ้น ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๐๖ ขอเรียนถามทางปฏิบัติดังต่อไปนี้ คือ

๑. ตามแบบรายงานการเดินทางที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ ไม่มีข้อความให้ผู้ขอเบิกเงิน ลงชื่อรับเงินเหมือนแบบเก่า ซึ่งกำหนดไว้ในแบบรายงานการเดินทาง ว่า "ข้าพเจ้ารับ เงิน.....บาท.....สตางค์ เป็นการถูกต้องแล้ว" จำเป็นจะต้องมีข้อความดังกล่าวและผู้รับเงินจะต้องลงลายมือชื่อรับเงินในรายงานเดินทาง หรือไม่ ถ้าจำเป็นจะให้ลงไว้ ณ ที่ใดของรายงาน เห็น ก.ต.ง. กรมการแพทย์และอนามัย ให้ใช้

แบบใบสำคัญรับเงินที่กระทรวงการคลังกำหนด เพิ่มขึ้นมาอีกต่างหาก จะชอบด้วยทางปฏิบัติหรือไม่

๒. การเบิกเงินค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปราชการของหน่วยแพทย์และพยาบาลเคลื่อนที่ จากสำนักงาน ร.พ.ช. กลาง ทราบว่าทาง ก.ต.ง. ได้กำหนดให้มีใบขอเบิกเงิน ซึ่งเป็นทั้งใบเสร็จรับเงินด้วย สำหรับการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางฉบับหนึ่ง เห็นว่า เป็นการสิ้นเปลืองวัสดุ แรงงาน และเวลา โดยใช่เหตุ จะชอบด้วยทางปฏิบัติหรือไม่

๓. โปรดตอบปัญหาตามนัยแห่ง ข้อ ๑ และ ๒ ทางวารสารนี้ด้วย

ตอบ ๑. แบบรายงานการเดินทาง ที่กำหนดขึ้นใหม่ ไม่มีข้อความที่ผู้รับเงินลงชื่อรับเงิน แต่ผู้รับเงินจะลงชื่อรับเงินไว้ในใบเสร็จที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ ตามที่ ก.ต.ง ของกรมการแพทย์และอนามัยแนะนำให้ท่านไว้นั้นชอบด้วยทางปฏิบัติแล้ว

๒. ส่วนราชการเจ้าของงบประมาณ ควรจะออกใบเสร็จรับเงินเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าเช่าที่พักรวมอยู่ในใบเดียวกันได้

การมอบฉันทะรับเงินบำนาญ

ผู้ถาม: ข้าราชการผู้ล่วงลับ

๑. การมอบฉันทะรับเงินบำนาญ กับการมอบฉันทะรับเงินบำเหน็จทั้งสองอย่างนี้ ผู้มอบฉันทะและผู้รับมอบ จะต้องปฏิบัติและดำเนินการอย่างไร กรุณาให้ความกระจ่างเป็นขั้นตอนตามลำดับด้วย

๒. เมื่อดำเนินงานเป็นขั้นตอนจนเสร็จแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงิน เมื่อจะจ่ายเป็นเงินสดก็ดี หรือจะจ่ายเป็นเช็คก็ดี จะสั่งจ่ายให้ในนามของใคร และใครเป็นผู้รับ กรุณาตอบให้ละเอียดด้วย พร้อมทั้งระเบียบและเหตุผล

ตอบ ๑. การมอบฉันทะรับเงินบำเหน็จหรือบำนาญ ผู้มอบฉันทะและผู้รับมอบฉันทะ จะต้องกรอกข้อความในแบบฟอร์มและลงชื่อ ในหนังสือมอบฉันทะ โดยมีพยานลงชื่อด้วยสองคน แล้วยื่นต่อผู้เบิกเงิน เพื่อจะได้เสนออนุมัติต่อเจ้าหน้าที่ ผู้มีอำนาจจ่ายเงิน เพื่ออนุมัติให้จ่ายเงินตามหนังสือมอบฉันทะต่อไป

๒. ถ้าเป็นการจ่ายเงินสด ผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินจะจ่ายเงินบำเหน็จในนามของ ผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จโดยจ่ายให้แก่ผู้รับมอบฉันทะ ส่วนกรณีจ่ายบำเหน็จเป็นเช็คและสั่งจ่ายในนามของผู้รับมอบฉันทะ ส่วนการจ่ายบำนาญเป็นเช็คไม่มี เพราะต้องมารับตามกำหนดเวลาเป็นประจำทุกเดือนต่อผู้เบิก

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

สำนักงาน ก.พ.

รงชัย	วาณิชกะ
สุพจน์	สาทรกิจ
สุธี	สุทธิสมบูรณ์
ดุสิต	พัวศิริ

กรมบัญชีกลาง

ผาสุขนิตย์	ปิณฑะรุจิ
สุวรี	วารุธิรารักษ์
สมพงษ์	วัฒนสุระ

ใหม่ๆ ในราชการ

ยุบเลิกกิจการโรงงานบางกอก ฯ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามีมติ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๑๙ อนุมัติในหลักการเกี่ยวกับเรื่องการยุบเลิกกิจการโรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งตามที่กระทรวงอุตสาหกรรมเสนอ คือให้ยุบเลิกกิจการโรงงานบางกอกเย็บสานอุตสาหกรรม และโรงงานเครื่องเขินเชียงใหม่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งดำเนินการด้วยทุนหมุนเวียน และกิจการอยู่ในสภาพที่ขาดทุน โดยขอโอนเครื่องมือเครื่องใช้ และทรัพย์สินต่างๆ ให้กับกองส่งเสริมหัตถกรรมไทย ไว้ดำเนินการเพื่อช่วยเหลือส่งเสริม และฝึกอบรมเกี่ยวกับการผลิตหัตถกรรมตามโครงการเร่งส่งเสริมหัตถกรรมไทยเพื่อส่งออก กับขอโอนพนักงานของโรงงานทั้งสองบรรจุเป็นลูกจ้างประจำส่วนราชการเพื่อทำหน้าที่เป็นครูผู้ฝึกอบรม โดยของบประมาณประจำปีสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ เริ่มแต่ปีงบประมาณ ๒๕๑๙ เป็นต้นไป

การบินถ่ายรูปในประเทศไทย

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเรื่องการบินถ่ายรูปในประเทศไทยเมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๑๙ แล้วมีมติอนุมัติในหลักการตามที่กระทรวงกลาโหมเสนอดังนี้

๑. ส่วนราชการใดมีโครงการเกี่ยวกับการสำรวจทางอากาศภายในประเทศ ให้กระทรวงกลาโหมพิจารณาให้ความเหมาะสมเสียก่อน แล้วจึงดำเนินการเพื่อขออนุมัติโครงการนั้นๆ จากคณะรัฐมนตรีต่อไป

๒. ในขั้นดำเนินการตามโครงการที่ได้รับอนุมัติแล้ว โดยปกติกระทรวงกลาโหมจะอนุญาตให้กรมแผนที่ทหาร และบริษัทเอกชนไทย เป็นผู้สำรวจทางอากาศเพียง ๒ ประเภทเท่านั้น ทั้งนี้กรมแผนที่ทหารจะต้องเป็นผู้ควบคุมดูแลรักษาความปลอดภัย ในกรณีที่บริษัทเอกชนเป็นผู้ดำเนินการตามนัยระเบียบการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติเกี่ยวกับจ้างเอกชนทำการสำรวจและทำแผนที่ พ.ศ. ๒๕๑๑

ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันนี้มีบริษัทต่างประเทศเข้ามาทำการบินถ่ายรูปทางอากาศในประเทศไทยการว่าจ้างในโครงการของกระทรวงทบวงกรมต่างๆ อยู่เสมอ ซึ่งในบางครั้งการบินถ่ายรูปที่มีมาตราส่วนอันอาจจะเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ และมีการอนุมัติโครงการที่มีการบินถ่ายรูปของกระทรวงทบวงกรมซึ่งเป็นผลผูกพันให้มีการจ้างบริษัทเอกชนมาดำเนินการ โดยมิได้ผ่านการพิจารณาในด้านความมั่นคงของประเทศอย่างรอบคอบ จากกระทรวงกลาโหมเสียก่อน

การก่อสร้างอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างใดๆ ใกล้เคียงโบราณสถาน

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเรื่องการก่อสร้างอาคาร ฯ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๙ แล้ว มีมติเห็นชอบด้วยและให้ถือปฏิบัติต่อไปได้ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ คือหากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจใด จะมีการก่อสร้างอาคาร หรือสิ่งปลูกสร้างใกล้เคียงโบราณสถาน ขอให้หารือไปยังกรมศิลปากรก่อน เพื่อประโยชน์ในการสงวนรักษาสมบัติทางวัฒนธรรมของชาติให้ยืนยงตลอดไป

ทั้งนี้ เนื่องจากในปัจจุบันมีการก่อสร้างอาคารและสิ่งปลูกสร้างบางอย่าง ใกล้เคียงกับโบราณสถาน เช่น ใกล้เคียงกับอนุสาวรีย์ พระอุโบสถ หรือบริเวณประวัติศาสตร์สถาน เป็นต้น ทำให้โบราณสถาน หรือประวัติศาสตร์สถาน อันเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติขาดความสง่างาม เพราะถูกบดบังด้วยอาคารที่ก่อสร้างขึ้นใหม่ ในบางโอกาสโบราณสถานบางแห่งอาจทรุดพัง เพราะได้รับความสะเทือนในขณะที่มีการก่อสร้างอาคาร เป็นการขัดกับหลักเกณฑ์การสงวนรักษาโบราณสถาน

การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ก.พ. ได้พิจารณามีมติรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ให้บรรจุผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการได้ ดังนี้คือ

๑. ผู้ได้รับปริญญาวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิศวกรรมเคมี ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์ธนบุรี อาจบรรจุเข้ารับราชการได้ไม่สูงกว่าชั้นตรี อันดับ ๒ ขั้น ๑,๗๕๐ บาท ตามข้อ (๒) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗๗๕ (พ.ศ.๒๕๑๗)

๒. ผู้ได้รับประกาศนียบัตรชั้นสูง "การบริหารงานโรงพยาบาล" ของมหาวิทยาลัยมหิดล ประกาศนียบัตรชั้นสูงวิชาเฉพาะภาคศึกษาพิเศษ (การสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจบรรจุเข้ารับราชการได้ตามข้อ ๗ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗๗๔ (พ.ศ.๒๕๑๗)

๓. ผู้ได้รับปริญญาอักษรศาสตร์มหาบัณฑิต (อ.ม.) สาขาศาสนาเปรียบเทียบ ปริญญาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต (สค.ม.) สาขาการแพทย์ ของมหาวิทยาลัยมหิดล อาจบรรจุเข้ารับราชการได้ไม่สูงสูงกว่าชั้นโท อันดับ ๑ ขั้น ๒,๒๓๐ บาท ตามข้อ ๖ (๕) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗๗๕ (พ.ศ. ๒๕๑๗)

สำหรับผู้ได้รับปริญญาแพทยศาสตร์ สัตวแพทยศาสตร์ หรือทันตแพทยศาสตร์ และได้รับปริญญาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการแพทย์เพิ่มขึ้น ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป ตามนัยข้อ ๗ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗๗๔ (พ.ศ.๒๕๑๗)

ทั้งนี้ หากส่วนราชการใด ประสงค์จะบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาดังกล่าว ก็ขอให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ต่อไป

(หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่สร ๐๐๐๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๐๗)

คุณวุฒิผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาอนุมัติให้วิทยาลัยในสังกัดเปิดสอนวิชาชีพหลักสูตร ปวช. และ ปวส. ดังนี้ คือ

๑. อนุมัติให้วิทยาลัยอุเทนถวาย เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) แผนกวิชาช่างก่อสร้าง และวิชาช่างเขียนแบบ มีระยะเวลาเรียน ๓ ปี ต่อจากประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (มศ. ๓) สายสามัญ หรือสายอาชีพ

๒. อนุมัติให้วิทยาลัยอุเทนถวาย เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) แผนกวิชาเทคนิคช่างก่อสร้าง มีระยะเวลาเรียน ๒ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาโยธา (ปวช. ก่อสร้าง) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) แผนกวิชาออกแบบสถาปัตยกรรม ซึ่งมีระยะเวลาเรียน ๒ ปี ต่อจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาเขียนแบบสถาปัตยกรรม (ปวช. เขียนแบบ)

๓. อนุมัติให้วิทยาลัยพณิชยการพระศรีนครอยุธยา เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) แผนกวิชาเลขานุการ และแผนกวิชาการตลาด ซึ่งมีระยะเวลาเรียน ๒ ปี ต่อจากประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ

ดังนั้น ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรตามข้อ ๑ จึงอาจบรรจุเข้ารับราชการได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา อันดับ ๓ ขั้น ๑,๒๒๐ บาท ตามข้อ ๓ (๔) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘๗๖ พ.ศ. (๒๕๐๗) และผู้ได้รับประกาศนียบัตรตามข้อ ๒ และข้อ ๓ อาจบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๒ ขั้น ๑,๕๕๐ บาท ตามข้อ ๓ (๑๑) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗๗๖ (พ.ศ. ๒๕๐๗)

ทั้งนี้ หากส่วนราชการใดประสงค์จะบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาดังกล่าวก็ขอให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ต่อไป

(หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๐๐๓/ว.๑๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๐๗)

สมศักดิ์ ศุภระรัฏเดช

องค์การบริหารงานบุคคลกลาง: ถึงเวลาที่จะปรับปรุงแล้วหรือยัง?

สมาน รังสิโกกฤษฎ์

องค์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในประเทศไทยในปัจจุบันมีมากมายหลายองค์การด้วยกัน คือ

(๑) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๒) คุรุสภา จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติครู

(๓) คณะกรรมการข้าราชการมหาวิทยาลัย หรือ ก.ม. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการในมหาวิทยาลัย

(๔) คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายตุลาการ หรือ ก.ต. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

(๕) คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายอัยการ หรือ ก.อ. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ

(๖) คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด หรือ ก.จ. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด

(๗) คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหา

นคร หรือ ก.ก. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๘) คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา หรือ ก.ร. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

นอกจากองค์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการดังกล่าวข้างต้น ยังมีองค์การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานของรัฐประเภทอื่น ๆ อีก เช่น คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือ ก.ท. และคณะกรรมการลูกจ้าง เป็นต้น

การมีองค์การบริหารงานบุคคลหลายองค์การและต่างฝ่ายต่างปฏิบัติงานโดยอิสระ โดยไม่มีองค์การบริหารงานบุคคลกลาง ทำหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารสูงสุดของประเทศ เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการพลเรือน ทำให้เกิดปัญหาและผลเสียในการปฏิบัติราชการหลายประการด้วยกัน เช่น

๑. ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการประเภทหนึ่งกับข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการมหาวิทยาลัย อันเนื่องมาจากการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแตกต่างกัน เป็นต้นว่า

๑.๑ ในการพิจารณาคุณวุฒิ ก.ม. จะพิจารณาคุณวุฒิปริญญาในประเทศตามกฎกระทรวง ซึ่งอาจใช้ปริญญาหลายอย่างได้ เพราะถือว่าเป็นประโยชน์ต่อการสอน แต่ ก.พ. จะพิจารณาเฉพาะปริญญาที่เป็นประโยชน์ต่องานในตำแหน่งโดยเฉพาะ เท่านั้น ทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันขึ้น ระหว่างผู้ที่ได้รับปริญญาหลายปริญญา

๑.๒ ในการบรรจุเข้ารับราชการในกรณีที่เป็นข้าราชการอยู่แล้ว ได้รับปริญญาเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ก.ม. จะพิจารณาปรับวุฒิให้ตั้งแต่วันไปรายงานตัวปฏิบัติราชการ แม้จะพิจารณาคุณวุฒิให้ภายหลังที่กลับมาแล้วเป็นเวลานานเท่าใดก็ตาม แต่ ก.พ. จะไม่อนุมัติให้บรรจุย้อนหลัง โดยจะให้บรรจุตั้งแต่วันที่ ก.พ. ลงมติอนุมัติ ซึ่งบางกรณีจะมีผลกระทบกระเทือนการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

๑.๓ ในการบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ ก.ม. จะพิจารณาบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ไม่สูงกว่าการบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือสูงกว่าเพียง ๑ หรือ ๒ ขั้นเท่านั้น ส่น ก.พ. จะพิจารณาอย่างเข้มงวดเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิที่หายาก และมีความสำคัญต่อราชการจริง ๆ การบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิในราชการจึงไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

๒. ก่อให้เกิดความสับสนในการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานด้านธุรการหรือบริหารที่ไม่เกี่ยวกับการสอน มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งในฐานะที่เป็นข้าราชการครู ทั้ง ๆ ที่บางคนไม่เคยเป็นครูมาก่อนเลยหรือเคยเป็นครูมาก่อน แต่มาปฏิบัติงานด้านธุรการหรือบริหารมาเป็นเวลาสิบ ๆ ปี มาแล้ว

จึงก่อให้เกิดความสับสนและเหลื่อมล้ำกันในระหว่างข้าราชการในกระทรวงเดียวกัน อันเป็นปัญหาเรื้อรังที่กำลังหาทางแก้ไขอยู่ในขณะนี้

๓. ก่อให้เกิดความไม่สัมพันธ์และสอดคล้องกันระหว่างตำแหน่งข้าราชการและตำแหน่งลูกจ้าง ในส่วนราชการต่าง ๆ กล่าวคือ ไม่ได้มีการกำหนดให้แน่นอนลงไปว่า ตำแหน่งใดบ้างเป็นตำแหน่งข้าราชการ ตำแหน่งใดบ้างเป็นตำแหน่งลูกจ้าง มิใช่จะเป็นข้าราชการก็ได้ จะเป็นลูกจ้างก็ได้ ทำให้ตำแหน่งที่ทำหน้าที่อย่างเดียวกันมีทั้งข้าราชการและลูกจ้าง เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เป็นต้น และในการพิจารณาอนุมัติตำแหน่งดังกล่าว ต่างฝ่ายต่างก็อนุมัติกันไป ทำให้บางส่วนราชการมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันมากกว่างานที่จะให้ทำหลายเท่า

๔. เป็นการบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากเห็นว่า ข้าราชการที่ทำงานเหมือนกัน ระดับเดียวกัน แต่สังกัดอยู่ในองค์การบริหารงานบุคคลต่างกัน จะได้รับผลตอบแทนและประโยชน์อื่น ๆ เหลื่อมล้ำกัน

๕ เป็นการเพิ่มภาระและปัญหาแก่คณะรัฐมนตรีที่จะต้องมาพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับแผนการนโยบายขององค์การบริหารงานบุคคลต่าง ๆ เสนอขึ้นไป ซึ่งบางครั้งคณะรัฐมนตรีจะพิจารณาตัดสิน โดยใช้สามัญสำนึก อันจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ที่จะต้องติดตามแก้กันต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายการบริหารงานบุคคลของประเทศนั้น ควรจะได้การรับพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องนี้เสียก่อน มิใช่ส่งไปให้พิจารณากันในคณะรัฐมนตรีทุกเรื่องไป

เกี่ยวกับเรื่องการมีองค์การบริหารบุคคลหลายองค์การ และแต่ละองค์การปฏิบัติหน้าที่โดยเอกเทศไม่สอดคล้องไปในแนวกันนั้น คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า "การมีคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลหลายหน่วย เช่น ก.ม.,ก.ก.,ก.ท.,ก.อ.,ก.จ., และคุรุสภา เป็นต้น ทำให้เกิดความลักลั่นในการกำหนดมาตรฐาน เกี่ยวกับการรับเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนฐานะ วินัยและอื่น ๆ และทำให้เกิดการแข่งขันกันที่จะหาทางเพิ่มสิทธิและประโยชน์ให้แก่ข้าราชการในหน่วยงานนั้น ๆ สูงขึ้นเรื่อยไป รัฐบาลจึงไม่ควรตั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอีก ถ้าไม่จำเป็นโดยแท้จริง และสำหรับคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลที่มีอยู่แล้ว ก็ควรที่รัฐบาลจะได้จัดให้มีการประสานงานกัน เพื่อควบคุมดูแลให้การให้สิทธิและประโยชน์ ให้คุณและโทษ แก่ข้าราชการทุกหน่วยอยู่ในระดับและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน"

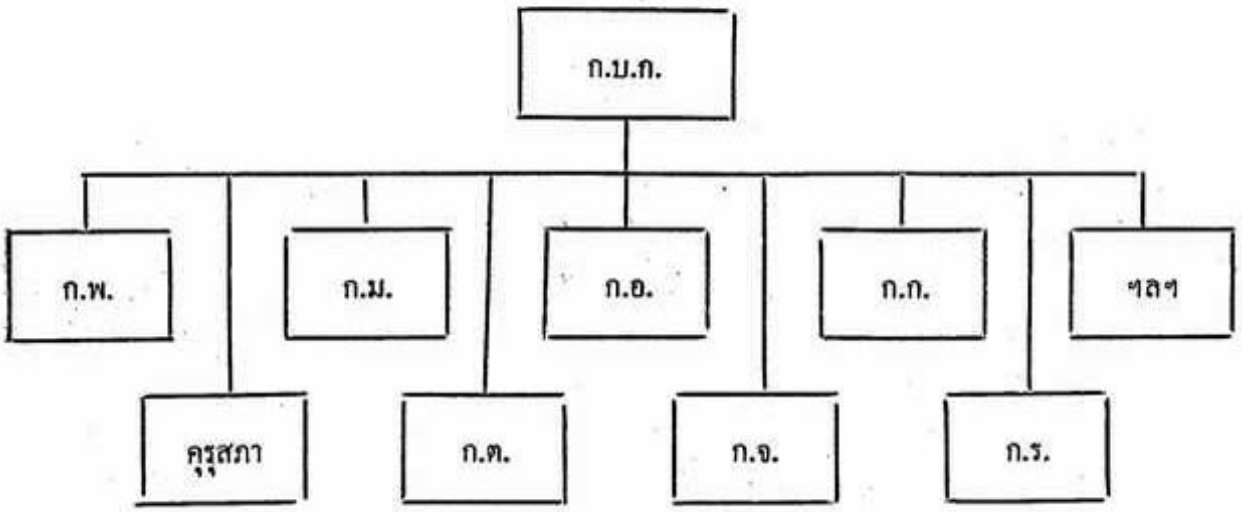
จึงเห็นได้ว่า จุดประสงค์ของการตั้งข้อสังเกตดังกล่าว ก็คือ ให้รัฐบาลจัดตั้งหน่วยงานระดับชาติเพื่อทำหน้าที่เสนอแนะ ให้คำปรึกษา และประสานนโยบายการบริหารงานบุคคลของประเทศ ตลอดจน

ควบคุมดูแลให้การให้สิทธิและประโยชน์ ให้คุณและให้โทษแก่ข้าราชการทุกหน่วยอยู่ ในระดับและมาตรฐานใกล้เคียงกัน มิใช่ต่างฝ่ายต่างก็แข่งขันกันที่จะหาทางเพิ่มสิทธิและประโยชน์ให้แก่ข้าราชการที่สังกัดอยู่กับองค์การ บริหารงาน บุคคลของตน ให้สูง กว่าข้าราชการที่สังกัดอยู่กับองค์การบริหารงานบุคคลอื่นอย่างที่เป็นในปัจจุบันนี้

การจัดตั้งหน่วยงาน หรือ องค์การบริหารงานบุคคลกลางระดับชาติ เพื่อให้ทำหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น อาจกระทำได้ ๒ วิธี คือ

๑. โดยการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์การขึ้นมาใหม่ ซึ่งอาจเรียกว่า "คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกลาง หรือ ก.บ.ก." และให้องค์การบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลหรือเป็นหน่วยงานย่อยของ ก.บ.ก. ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ก.บ.ก. และองค์การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ



โดยให้องค์การบริหารงาน บุคคล ที่มีอยู่ ในปัจจุบันแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบกันดังนี้

(๑) ก.พ. สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์

ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ และลูกจ้างประจำ

(๒) คุรุสภา สำหรับข้าราชการครู

(๓) ก.ม. สำหรับข้าราชการมหาวิทยาลัย

(๔) ก.ต. สำหรับข้าราชการฝ่ายตุลาการ

(๕) ก.อ. สำหรับข้าราชการฝ่ายอัยการ

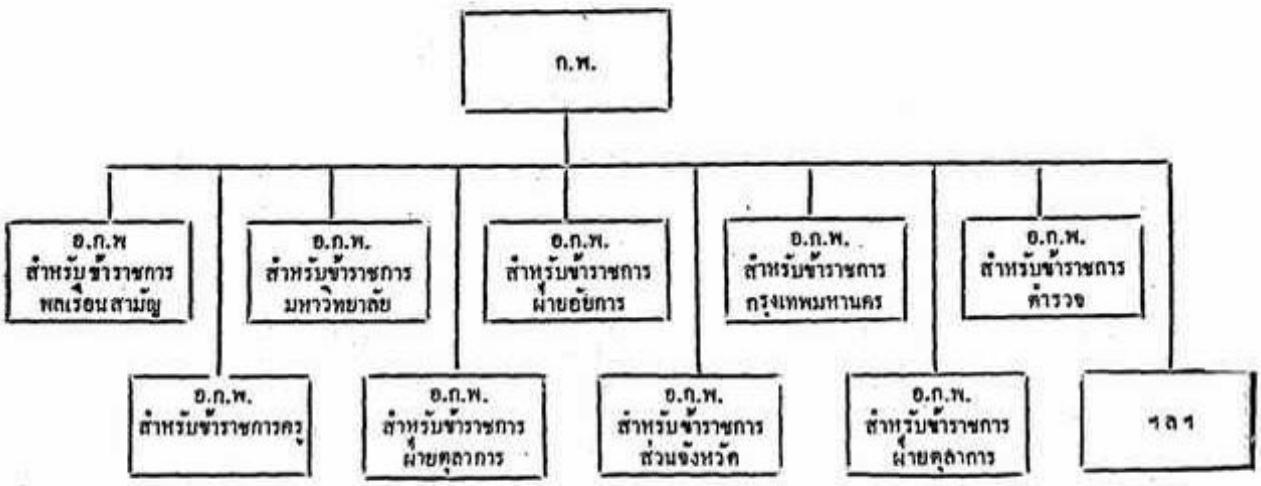
(๖) ก.จ. สำหรับข้าราชการส่วนจังหวัด

(๗) ก.ก. สำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(๘) ก.ร. สำหรับข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

๒. โดยให้ ก.พ. เป็นองค์การบริหารงานบุคคลกลาง และให้องค์การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันเปลี่ยนสภาพเป็นอนุกรรมการสำหรับข้าราชการประเภทนั้น ๆ ไป ตลอดจนอาจตั้งอนุกรรมการสำหรับข้าราชการประเภทอื่น ๆ อีกตามความจำเป็น เช่น ข้าราชการตำรวจ เป็นต้น ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ก.พ. และอนุกรรมการสำหรับข้าราชการประเภทต่าง ๆ



โดยให้ อ.ก.พ. สำหรับข้าราชการแต่ละประเภทมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความจำเป็นในการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้นโยบายและมาตรฐานเดียวกัน

ตามเจตนารมย์ของพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น ต้องการให้ ก.พ. ทำหน้าที่เป็นองค์การบริหารบุคคลกลาง โดยกำหนดให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย การบริหาร

เกี่ยวกับนโยบาย การบริหารงานบุคคลและจัดการระบบราชการพลเรือน ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่า แม้ประเทศไทยจะมีองค์การบริหารทางบุคคลมากมายหลายองค์การ ดังกล่าวมาแล้วก็ตาม แต่ในการบริหารงานบุคคลขององค์การดังกล่าวส่วนใหญ่ จะอิงหลักเกณฑ์และวิธีการกฎระเบียบ และข้อบังคับ ของ ก.พ. และในบางกรณี ก.พ. ก็ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางอยู่แล้ว เช่นการตีราคาคุณวุฒิ เป็นต้น นอกจากนั้น สำนักงาน ก.พ. ก็มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ทางด้านการบริหารงานบุคคลเป็นจำนวนมาก เมื่อเทียบกับองค์การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

แต่เนื่องจากองค์การบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ในขณะนี้ ต่างก็มีอำนาจเจ้าหน้าที่เป็นอิสระจากกัน จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติคนละฉบับกัน การที่พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้ ก.พ. ทำหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ก็คงจะทำได้ไม่มากนัก ทั้งนี้เพราะ ก.พ. ยังไม่อยู่ในฐานะที่จะเป็นองค์การบริหารงานบุคคลกลางอย่างแท้จริง

ดังนั้น เพื่อที่จะให้ประเทศไทยมีองค์การบริหารงานบุคคลกลางอย่างแท้จริง เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารสูงสุดของประเทศ เสนอแนะและกลั่นกรองนโยบายการบริหารงานบุคคล กำหนดมาตรฐานในด้านต่าง ๆ ตลอดจนควบคุมดูแลและขจัดความเลื่อมล้ำ ระหว่าง ข้าราชการพลเรือนประเภทต่าง ๆ รัฐบาลจึงควรจะดำเนินงาน ให้มีองค์การบริหารงานบุคคลกลางตามวิธีใดวิธีหนึ่งดังกล่าวข้างต้นโดยรีบด่วนด้วย หรือว่ายังไม่ถึงเวลา....

จดหมาย
เปิดผนึก

ความเห็นในเรื่องเครื่องแบบข้าราชการ

เรียน บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

เครื่องแบบข้าราชการ ผมมีความเห็นว่า ควรจะมี ๒ แบบ คือ

(๑) เครื่องแบบที่เป็นสากกะเบือ

(๒) เครื่องแบบสำหรับงานพระราชพิธีหรือรัฐพิธี

โดยกำหนดให้ ก. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ใช้อินทรธนูเครื่องหมายชั้นจัตวาเติม

ข. ,, ,, ๒ ,, ,, ตรีเติม

ค. ,, ,, ๓–๕ ,, ,, โท ,,

ง. ,, ,, ๕–๖ ,, ,, เอก ,,

จ. ,, ,, ๗–๑๐ ,, ,, พิเศษ ,,

เหตุผลก็คือเครื่องแบบทั้งสองอย่างนี้ต่อยู่แล้ว และผู้ที่มีเครื่องแบบอยู่แล้วในขณะนี้ และปฏิบัติอยู่ส่วนกลาง นาน ๆ จะใช้ชุดเครื่องแบบสักทีหนึ่งก็มีโอกาสจะได้ใช้ต่อไปอีกไม่ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย มีบางท่านมีทัศนะว่าเครื่องแบบเป็นการแบ่งชั้นข้าราชการกับราษฎรนั้นผมเห็นว่าไม่ใช่เรื่อง เครื่องแบบเป็นสาเหตุ สาเหตุใหญ่ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ปฏิบัติราชการโดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติอยู่ใกล้ชิดกับประชาชน เช่นกรมการปกครอง กรมตำรวจ กรมสรรพากร กระทรวงเกษตร ฯ หน่วยงานเหล่านี้คิดว่าตนมีความรับผิดชอบว่าเป็นข้าประชาชนหรือไม่ ได้ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์หรือไม่ต่างหาก ผมเห็นว่าไม่ใช่อยู่ที่เครื่องแบบที่เป็นการแบ่งชั้นข้าราชการกับราษฎร

ข้าราชการกรมประมง

ควรปฏิรูปเครื่องแบบข้าราชการพลเรือนเสียใหม่

เรียน นรรฒาธิการวารสารข้าราชการ

เนื่องด้วยข้าพเจ้าได้อ่านวารสารข้าราชการ ฉบับที่ ๔ เมษายน ๒๕๑๙ เรื่องเครื่องแบบข้าราชการพลเรือนกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๑๙ ในใจความตอนท้ายของเรื่องนี้ ท่านได้อนุญาตให้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับเครื่องแบบข้าราชการพลเรือน ให้เหมาะสมและตรงตามจุดประสงค์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๑๙ นั้น

ข้าพเจ้าจะขอความคิดเห็นมา เพื่อให้ท่านได้รับไว้ร่วมพิจารณาสักความเห็นหนึ่งด้วย ดังนี้คือ.-

เครื่องแบบข้าราชการพลเรือนควรมี ๒ ชนิด

๑. เครื่องแบบสำหรับงานพระราชพิธีหรือรัฐพิธี ตามข้อ ๑. นี้ ข้าพเจ้ามีความคิดเห็นเช่นเดียวกับของท่าน คือ สำหรับงานพระราชพิธีหรือรัฐพิธีในโอกาสที่เข้าเฝ้าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งควรให้มีเครื่องแบบปกติขาว เครื่องแบบเต็มยศ เครื่องแบบครึ่งยศและเครื่องแบบสโมสร ไว้เพื่อแต่งในโอกาสต่าง ๆ แล้วแต่กรณี แต่สำหรับอินทรธนูของเครื่องแบบต่าง ๆ ดังกล่าว ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าควรเป็นอินทรธนูแข็งไม่ต้องมีเครื่องหมายแสดงชั้น ควรเปลี่ยนจากเครื่องหมายแสดงชั้นเป็นเครื่องหมายซึ่งแสดงถึงศิลปประจำชาติที่สวยงามประดับให้เหมือนกันเพื่อขจัดช่องว่างระหว่างข้าราชการด้วยกัน และเพื่อแสดงออกถึงความมีศิลปประจำชาติเป็นเอกลักษณ์ ที่ข้าราชการพลเรือนควรจะได้เชิดชูและรักษาไว้เป็นตัวอย่างแก่คนไทยทั้งชาติ

๑.๑ สำหรับเครื่องหมายซึ่งจะใช้แสดงถึงระดับมาตรฐานต่าง ๆ ของข้าราชการ นั้น ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า ควรใช้เป็นเข็มหรือแถบอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ได้กำหนดให้เป็นของข้าราชการระดับใดระดับหนึ่งโดยเฉพาะติดที่หน้าอกเสื้อด้านซ้าย จะทำให้ข้าราชการผู้น้อยกับข้าราชการผู้ใหญ่ไม่ต้อง แบ่งแยกกันด้วยเครื่องแบบเท่าใดนัก ขอเพียงมองหน้าอกก็รู้กันอยู่แล้วว่าใครอยู่ระดับมาตรฐานใด สะดวกแก่การให้ความเคารพต่อกันอีกด้วย กับยังเป็นการประหยัดที่ไม่ต้องเปลี่ยนเครื่องหมายอินทรธนูหลายครั้งซ้อครั้งเดียว หากรักษาให้ดีก็สามารถใช้ได้จนเกษียณอายุ อีกทั้งยังจะสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีความสามัคคีกันได้ดียิ่งขึ้น เช่นในโอกาสมีงานพระราชพิธีหรือรัฐพิธีต่างบังจุบันนี้ จะมีแต่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่เท่านั้น ข้าราชการชั้นผู้น้อยไม่ค่อยได้เข้าไปร่วมเลย เพราะข้าราชการชั้นผู้น้อยอาจจะคิดกันว่า การแต่งร่างแต่งตัวไม่เหมือน เขาดูแล้วน้อยหน้ากว่าบางพวกบางเหล่าในงานนั้น ๆ จึงไม่อยากไปร่วม และการที่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่แต่งอย่างหนึ่ง ผู้น้อยแต่งอย่างหนึ่งนั้นเป็นการแบ่งวรรณะ เช่น ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรขึ้นไปแต่งชุดขาวปกติ แต่ข้าราชการชั้นประทวนแต่งชุดสีกากีปกติ ไปร่วมพิธี ดูแล้วขาดความสวยงามและความเป็นระเบียบเรียบร้อย ฉะนั้นข้าพเจ้าคิดว่าควรจะได้แก้ไขและปรับปรุงเสียใหม่ เพื่อจะทำให้

ข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไปจะต้องไม่ได้คำนึงถึงชั้นยศให้มากนัก จะได้มีความพร้อมเพรียงกันแสดงออกให้ประชาชนทั่วไปได้เห็นถึงความสามัคคีอันดี ระหว่างข้าราชการด้วยกัน จะเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชนอีกด้วย

๑.๒ หมวก สำหรับเครื่องแบบที่กล่าวมาแล้วซึ่งต้องใช้หมวก ก็ควรให้ข้าราชการพลเรือนทุกระดับมาตรฐานใช้เหมือนกันหมด เพื่อเพิ่มความเสมอภาคให้แก่ข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น และจะเป็นการลดจำนวนข้าราชการที่จะแสดงความยิ่งใหญ่ทางเครื่องแบบให้ลดลงอีกด้วย

๑.๓ นอกจากนี้ ข้าพเจ้าได้กล่าวมาแล้ว ข้าพเจ้ามีความคิดเห็นว่าควรจะคงไว้เช่นเดิม ก็เหมาะสมดีอยู่แล้วกับเป็นการประหยัดอีกด้วย

๒. เครื่องแบบปกติของข้าราชการพลเรือนผู้ชาย ที่ใช้แต่งปฏิบัติงานประจำวันเป็นปกติ ควรจะกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนทุกระดับ แต่งกายให้เหมือนกัน พยายามยึดหลักความเสมอภาคและการประหยัดไว้เป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของข้าพเจ้าแล้ว ข้าพเจ้ามีความคิดเห็นดังต่อไปนี้ คือ

๒.๑ เสื้อ ควรจะเป็นเสื้อเชิ้ตแขนยาวหรือแขนสั้น สีพื้นขาวหรือฟ้าอ่อน ๆ ขนาดผ้าไม่หนาและไม่บางจนเกินไป ใช้ให้เหมาะกับที่เราอยู่ในประเทศร้อน และสีผ้าสองสีที่กล่าวนี้เป็นสีที่มองดูแล้วเย็นตาดี เป็นที่ชื่นชมของผู้พบเห็น ทั้งข้าราชการด้วยกันและประชาชน ประชาชนธรรมดาก็สามารถแต่งได้ สำหรับรูปหรือแบบก็เป็นเสื้อเชิ้ตธรรมดา

๒.๒ กางเกง ต้องเป็นกางเกงสีพื้น กรมมะห่า หรือสีเทา หรือสีอื่นสุดแต่เหมาะสมแต่ควรเหมือนกันหมดทั้งแบบหรือรูปของกางเกง และต้องเป็นกางเกงที่ใช้เข็มขัดได้ด้วย การที่ข้าพเจ้าได้เสนอสีของกางเกงดังกล่าวก็เพื่อว่าสีดังกล่าวนั้น สามารถกันเปื้อนได้อย่างดี ไม่ต้องสิ้นเปลืองในการตัดหลายตัว มีสองตัวก็สามารถใช้ได้ทั้งอาทิตย์

๒.๓ เข็มขัดควรใช้เข็มขัดเป็นสัญญลักษณ์อย่างใดอย่างหนึ่งให้เหมือนกันหมด โดยเฉพาะให้หัวเข็มขัด และสายมีความทนทานและประหยัดที่สุด และไม่ควรให้แตกต่างกับของประชาชนซึ่งแต่งกันตามสุภาพชนเท่าใดนัก ข้อสำคัญเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการแต่งกายของข้าราชการเท่านั้น

๒.๔ รองเท้า ควรจะใช้สีดำหรือสีน้ำตาลรูปแบบให้สุภาพที่ใช้ได้ หรือทางราชการควรกำหนดรูปแบบให้ตายตัวลงไปเลย พร้อมทั้งสั่งจำหน่ายให้แก่ข้าราชการในราคาถูกและคุณภาพคงทนก็จะเป็นการดียิ่ง ในวงราชการจะไม่ต้องโอ้อวดเรื่องรองเท้ากันอีกด้วย เพราะทางราชการกำหนดมาเหมือนกันหมด สร้างความเสมอภาคอีกอย่างหนึ่ง

๒.๕ ถุงเท้า ก็ควรใช้สีพื้นที่สุภาพ สีเหมือนรองเท้าคือดำหรือน้ำตาล แต่อย่างไรก็ควรเหมือนกันหมด เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเท่าเทียมกันดี

๒.๖ เครื่องหมาย สำหรับ ใช้ติด เครื่องแบบ เพื่อแสดงให้ประชาชนและข้าราชการด้วยกันหรือผู้มาพบเห็นได้รู้ว่า ใครเป็นข้าราชการสังกัดอยู่ที่

หน่วยราชการใด ก็ควรทำแผ่นผ้ายจะด้วยโลหะหรือใช้วัตถุอย่างใดอย่างหนึ่งที่เหมาะสม เขียนตัวอักษรแสดงถึงสังกัดของหน่วยงาน และที่ทำการ เช่น ข้าราชการประจำที่ทำการปกครองจังหวัดเชียงใหม่ก็ควรทำแผ่นป้ายแต่เพียงว่า "ปกครองจังหวัดเชียงใหม่" หรือ "ปกครองอำเภอสันกำแพง" "ป่าไม้อำเภอสันกำแพง" โดยไม่ต้องคำนึงถึงตำแหน่งที่เรียกชื่อหัวหน้า ส่วนประจำจังหวัด หรืออำเภออยู่ก่อนแล้ว เพราะตำแหน่งเหล่านั้นย่อมรู้ดีอยู่แล้วในสายงานของแต่ละหน่วย ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาใครเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ในเมื่ออยู่ในหน่วยงานเดียวกันก็ควรติดแผ่นป้ายเหมือนกันหมด เพราะความสำคัญไม่ได้อยู่ที่เครื่องประดับที่สวยหรู มันอยู่ที่การทำงานมากกว่า แต่งมากไปก็ดูเป็นละเกไปได้ เพียงบอกให้กันรู้ก็พอแล้วว่าใครทำงานอยู่ที่ใด

๒.๗ สำหรับเครื่องหมายอย่างอื่นในชุดปกตินี้ ข้าพเจ้าไม่เห็นจำเป็นต้องมีอะไรอีกแล้ว บอกไว้ที่ป้ายหน้าอกอย่างเดียว ก็สามารถทำให้ผู้ที่พบเห็นทราบได้แล้วว่า ทำงานอยู่หน่วยงานใดที่ไหน มองกันสะดวกกว่าเครื่องหมายที่คอเสื้อก็เสียอีก เพราะถ้าคนอ่านหนังสือออก ก็สามารถรู้ได้ทันที ไม่เหมือนเครื่องหมายที่เราใช้กันอยู่ทุกวันนี้ แม้กระทั่งข้าราชด้วยกันต่างกระทรวง ทบวง กรม กันแล้วก็ไม่ค่อยรู้กันว่าเป็นเครื่องหมายสังกัดไหน ทั้งเป็นการประหยัดทั้งเงินที่จะต้องซื้อเครื่องหมายหลายอย่าง และประหยัดเวลาที่จะต้องติดเครื่องหมายอยู่ก็หลายนาที และจุดประสงค์ส่วนใหญ่แล้ว ควรจะให้คล้ายคลึงประชาชนธรรมดามากที่สุด ขอแต่ให้ข้าราชการมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมือนกันหมด ก็เป็นการดีที่สุดแล้ว

๓. เครื่องแบบปกติของข้าราชการพลเรือนผู้หญิง

๓.๑ เสื้อควรจะเป็นเสื้อสีเดียวกับของผู้ชาย รูปหรือแบบควรจะเป็นสมัยนิยมให้เหมือนกันหมด

๓.๓ เข็มขัด สำหรับของผู้หญิงนี้ควรควรดัดแปลงให้เข้ากับลักษณะของผู้หญิง เหมาะกับและกระโปรงเข้ากับสมัยนิยมแต่ก็ต้องเหมือนกันหมด

๓.๔ รองเท้า ควรจะเป็นรองเท้าสีดำหรือสีน้ำตาล รูปแบบ ให้สุภาพตามสมัยนิยม

๓.๕ สำหรับเสื้อและกระโปรง ข้าราชพลเรือนผู้หญิง จะใช้แบบเป็นชุดเสื้อและกระโปรงติดกันก็ได้ ตามสมัยนิยม สีสุภาพ ๆ ต่างกันตามปกติเหมือนกับที่แต่งอยู่แล้วขณะนี้ เพราะผู้หญิงเป็นประเภทที่รักสวยรักงาม ละเอียดละออกว่าผู้ชายในเรื่องการแต่งกาย ควรกำหนดให้แต่งชุดดังกล่าวได้จะเป็นการเข้ากับประชาชนได้ดี เพราะประชาชนทั่วก็สามารถแต่งกันได้

๓.๖ สำหรับเครื่องหมายบอกสังกัดของผู้หญิง ควรจะได้ทำเครื่องหมายเฉพาะสังกัดเอาไว้ให้มีลักษณะคล้ายเครื่องประดับ จะเป็นตัวอักษรหรือเครื่องหมายอย่างอื่น ซึ่งมีสีสรรสวยงามพอสมควรใช้ทำเป็นเข็มหรืออย่างอื่น สำหรับปีกคอหรือหน้าอกเสื้อ แต่ต้องให้ผู้พบเห็นทั่วไปสามารถมองสัญญลักษณ์

นั้นแล้ว รู้ทันทีว่าสังกัดหน่วยงานใด ไม่ต้องไปนั่งคิดหรือไปถามคนอื่นเขาอยู่อีก และควรจะทำในราคาประหยัดและคงทน

ตามที่ข้าพเจ้าเสนอแนะความคิดเห็นดังกล่าวมาแล้วนั้น ข้าพเจ้าหาได้คิดต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ นอกจากข้าพเจ้าอยากจะเห็นความเสมอภาคความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสามัคคีกลมเกลียวกันในวงราชการ ข้าพเจ้าเห็นว่าขณะนี้เขาคิดปฏิรูปกันหลายสิ่งหลายอย่าง เราข้าราชการพลเรือน ก็ควรได้มาปฏิรูปกันในเรื่องเครื่องแบบบ้าง เพื่อให้เข้ากับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และสถานการณ์แวดล้อมปัจจุบัน

สำหรับเครื่องแบบของ เจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่สามารถแต่งเป็นอย่างอื่นได้ ข้าพเจ้าไม่ขอแสดงความคิดเห็น

จึงเรียนมาเพื่อท่านได้โปรดพิจารณาด้วยความยุติธรรมประกอบกับสภาวะเหตุการณ์บ้านเมืองปัจจุบันนี้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการพลเรือนของประเทศไทยทั้งชาย-หญิง สืบไป

อนุสนธิจากนโยบายของ รัฐบาลชุดปัจจุบัน ๒๕๑๘ ที่จะให้บริการรักษาพยาบาลโดยไม่คิดมูลค่าสำหรับผู้มีรายได้ต่ำกว่า ๑,๐๐๐ บาท การวิจารณ์โต้แย้งดูคล้ายกับ "ขวางทางบิน" เพราะข้าราชการต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ข้อเขียนนี้บันทึกไว้ให้เป็นที่สังเกต เริ่มด้วยการดำเนินงานและจัดลำดับขั้นตอน บัตรรับรองเป็นไม้เท้ากายสิทธิ์ สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงคือ บัตรรับรองจะมีอายุแบบใบขับขี่รายปีหรือใบขับขี่ตลอดชีวิต ถ้ามีลักษณะแบบใบขับขี่รายปีการต่ออายุแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจต่ออายุจะได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้หรือไม่ คนให้ข้อมูลจะบอกว่ายังยากจน ถ้ามีระบบหาเสียงก็จะกระทำการในทางที่ให้ประโยชน์แก่คนในหมู่บ้านของตน ถ้าเป็นแบบตลอดชีวิต จำนวนบัตรจะเพิ่มตามจำนวนคนเกิด และการตรวจสอบว่ามีรายได้สูงกว่า ๑,๐๐๐ จะทำได้ยาก เพราะคนให้ข้อมูลก็จะว่ายังยากจน แม้การผันเงินไปสู่ชนบทจะเพิ่มขึ้นทุกปี หากจะคาดการณ์ว่า เมื่อคนมีรายได้ดี การกินอยู่ดี การเป็นโรคจะลดน้อยลง แต่อาการของโรคบางอย่างไม่มีเครื่องมือตรวจสอบเช่น เมื่อยปวด นอนไม่หลับ กินไม่ได้ ทำอย่างไรจึงจะมีมาตรการในการออกบัตร ขอตอบว่าวิธีการนั้นมีแต่ให้ใช้วิธีการของท่านทั้งหลายไปก่อน

สำหรับสถานบริการนั้น หนี้สินค่ายาอาจผลักภาระไปให้องค์การเภสัชกรรม ลูกจ้างชั่วคราว เงินบำรุงซึ่งได้เงินมาจากค่ายาคนไข้ที่มีเงินจ่าย ประมาณ ๘๐ % ต่อไปคนไข้ที่ไม่จ่ายเงินจะมี ๘๐ % ถ้าฝ่าย

จัดงบประมาณไม่สามารถเพิ่มกำลังภายในให้อัตราลูกจ้างประจำชดเชยลูกจ้างชั่วคราว จะต้องปลดลูกจ้างลูกจ้างชั่วคราว กล่องร้องทุกข์ที่เตรียมไว้จะมีคำร้องทุกวัน

ความจริงการร้องทุกข์มีอยู่เสมอ แต่ผู้ควบคุมระดับสูงเป็นนักปกครอง ต้องใช้พรหมวิหารให้มาก พรหมวิหารข้อ ๔ จึงปรากฏผลในตอนนี้ รอจนกว่าจะมีการเคลื่อนขบวนจึงให้ไปอยู่ที่อื่น ที่อื่นก็พูดไม่ได้จนพูดจะเป็นอันตราย เจ้าหน้าที่ในเวลาราชการจะมีการเพิ่มขึ้น เริ่มจากเหนื่อยแล้วก็หนี การได้ค่าล่วงเวลาตามอัตราที่ไม่คิดแบบงานธุรการอาจจะช่วยในระยะแรก การดำเนินงานตามนโยบายนี้จะต้องทำ กิจการใดที่รีบด่วนมักจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้ความช่วยเหลือนั้นบรรลุผล ควรจะมีโครงการระยะสั้น ระยะยาวตามมา

เจ้าหน้าที่ระดับตำบล จะต้องเข้าใจเรื่องเวชศาสตร์ชุมชน โดยมีสถานบริการระดับอำเภอ จังหวัดเป็นศูนย์การประสานงาน ชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจการมียาอย่างง่ายไว้ประจำบ้าน อาการของโรคอย่างใดควรมียาอะไรและใช้อย่างไรก่อนหลัง การระมัดระวังป้องกันในสิ่งที่ควรจะทำได้ เมื่อใช้ยาแล้ว อาการไม่ดีขึ้นควรจะรอนานเท่าใด การบอกข่าวให้คนอื่นทราบถึงผลที่ตามมา เคยได้ข้อมูลจากคนซึ่งเคยมีอาการดังกล่าว เพื่อให้คนในหมู่บ้านเดียวกันระมัดระวังเหตุที่อาจเกิดได้ในท้องเดียวกัน ถ้าสามารถกำจัดเหตุได้ควรรีบทำ

แต่ข้อเท็จจริงในปัจจุบันนี้ เจ้าหน้าที่ระดับตำบลหรือผู้ให้บริการขั้นพื้นฐานคือ ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานอนามัย ไม่มีหลักสูตรที่อยู่ในแนวทางเดียวกัน ควรจะกำหนดหลักสูตรให้เป็นแบบเดียวกัน จัดลำดับความสำคัญมากน้อยตามความต้องการของประชาชน เช่น การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค ความสะอาด อาหารและน้ำ การวางแผนครอบครัวรวมถึงวางแผนหมู่บ้าน ตำบลในระบบชุมชน หลักสูตรเป็นแกนกลางหรือกระพี้ในการจัดคนไปให้บริการ

การเปลี่ยนส่วนราชการจัดระบบไม่ปรับปรุงหลักสูตรก็เท่ากับเปลี่ยนแต่เปลือก การจัดคนเรียนหลักสูตรพื้นฐานยังมีหญิงมากกว่าชาย ในด้านบริการรักษาพยาบาล การทำงานในชนบทต้องการชายมากกว่าหญิง ชายที่เป็นพนักงานอนามัยสมัยปัจจุบัน ไม่มีใบประกอบโรคศิลปแต่ที่ไปกระทำการพยาบาลนั้น เป็นการกระทำแบบเถื่อนโดยราชการวางเฉย คนทำก็เลี่ยงเอาเอง อาจมีข้อโต้แย้งว่า เพิ่มคนรักษาพยาบาลมากแล้ว จะเป็นอันตราย ข้อเท็จจริงในชนบทนั้น คนที่ทำการรักษาพยาบาลแบบเถื่อนโดยไม่เป็นเจ้าหน้าที่ราชการมีมาก เจ้าหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่สาธารณสุขก็มีพอสมควร นอกจากนี้จะไม่ช่วยด้านการรักษาพยาบาลเท่าที่ควร เพราะมีขอบเขตการทำงานจำกัด เนื่องด้วยผ่านการเรียนเพียง ๑ ปีครึ่ง แต่ทว่าการขยายขอบเขตการทำงานหรือการเพิ่มคุณวุฒิอาจทำได้ โดยจัดโรงเรียนพยาบาลหลักสูตรเร่งรัด ๒ ปี ทำนองเดียวกับหลักสูตรครู ปกศ.ต้น มาต่อ ปกศ. สูง การเพิ่มคุณวุฒิจะต้องให้ผู้ที่จบหลักสูตรพื้นฐานได้ปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ปีไม่จัดให้เรียนต่อเนื่องทันที จะต้องทดสอบและคัดเลือกจากผู้มีความตั้งใจ และมีผลงานดี รวมเวลาเรียนทั้งตอนจะเป็น ๓ ปีครึ่งเท่ากับพยาบาล

รุ่นเก่า หรือโรงเรียนพยาบาลของทหารที่ยังรับ มศ. ๓ การจัดระบบหลักสูตรนักองวิชาการของ กพ. มีส่วนในการสนับสนุนอยู่มาก

ความสำคัญอีกประการคือ การประสานงานระหว่างจุดและการสื่อสาร ได้แก่การประสานงานตั้งแต่ท้องถิ่นระดับตำบล อำเภอ จังหวัด เริ่มจากการคัดเลือกตัวบุคคล การกำหนดเขตควรจะใช้อัตราส่วนเทียบกับจำนวนประชากร รวมถึงการสอบคัดเลือกเข้าสถาบันการศึกษาทุกระดับ ด้านการสื่อสารคมนาคมนั้น การเดินทางโดยยานพาหนะยังไม่สะดวกทุกอำเภอ ในระดับตำบลที่ไม่ใช่ทางผ่านจะมีความลำบากมากขึ้น แต่การเจ็บไข้เป็นได้ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ทำอย่างไรจึงจะแจ้งข่าวได้ทันเวลา สิ่งนั้นคือการติดตั้งวิทยุ ฝ่ายจัดทำงบประมาณควรเข้าใจว่า การติดตั้งวิทยุเปรียบเสมือนการรักษาคนไข้นอก เมื่อรักษาคนไข้นอกได้ทันท่วงที คนไข้ที่จะมีอาการหนักก็จะลดน้อยลง เป็นผลให้คนไข้ในที่จะต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาลน้อยลงด้วย ตามโรงพยาบาลทั้งหลาย คนไข้ในที่นอนโรงพยาบาลนานมีเหตุจากไม่รีบรักษาให้ทันท่วงที หลายโรงพยาบาลสามารถจะให้ตัวเลขได้ว่า การรักษาพยาบาลที่ไม่ได้ค่าบำรุงรายหัวระหว่างคนไข้นอกกับคนไข้ในประเภทใดจะสูงกว่ากัน เมื่อคิดเวลาในรอบเดือนโดยนับจำนวนคนไข้นอกซึ่งมีมากกว่าคนไข้ใน ค่ารักษาพยาบาลที่เป็นอนาถาคือไม่ได้รับเงินบำรุง คนไข้จะสูงกว่า การสร้างตึกคนไข้เกินจำเป็นโดยอ้างมาตรฐานตามที่กำหนดอัตราส่วนเทียบกับประชากร จึงไม่ใช่ทางแก้ปัญหาอย่างแท้จริงในประเทศที่การคมนาคมไม่สะดวก ยกเว้นจะสร้างเพื่อแสดงความสามารถในการขยายงาน เพื่อหยุดงาน โรงยิ่งใหญ่การควบคุมก็ยิ่งยาก และเพื่อเลื่อนยศ เลื่อนชั้นก็เป็นยุทธวิธีอย่างหนึ่ง การเลื่อนยศ เลื่อนชั้น ควรอยู่ที่วิธีการ การกำหนดว่าใครควรทำงานขั้นต่ำเท่าใดในรอบสัปดาห์ รอบเดือน ขณะนี้การรักษาพยาบาลทางวิทยุหรือแพทย์ทางอากาศได้มีหน่วยงานที่ไม่ใช่ของรัฐดำเนินการแล้วคือ หน่วยแพทย์อาสาของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เรียกย่อว่า พอสว. หน่วยนี้ได้ทำการออกปฏิบัติงานรักษาพยาบาลในที่ห่างไกลซึ่งอยู่ชายแดนทุกสัปดาห์และหลายจังหวัด ภาระอันดับแรกคือ ค่ายา ซึ่งได้จากทุนทรัพย์ส่วนพระองค์ และมีผู้โดยเสด็จพระราชกุศล เมื่อนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้จะไม่คิดค่ารักษาพยาบาลนั้น ควรที่รัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณมาให้ พอสว. ด้วย ส่วนงบเดิมของ พอสว. อาจเปลี่ยนมาเป็นเครื่องรับส่งวิทยุ ติดตั้งที่ตำบล อำเภอห่างไกล และรัฐบาลก็ไม่ควรใช้พรหมวิหารข้อ ๔ ในกิจการวิทยุ หากฝ่ายกำหนดงบประมาณยังคลางแคลงใจว่า การลงทุนวิทยุจะคุ้มค่าหรือไม่ คำตอบทางวิชาการคือ สามารถเทียบผลระหว่างจุดที่ตั้งว่าจุดใดจะมีคนไข้หนักกว่ากัน คนไข้หนักหมายถึงคนไข้ที่ต้องใช้ยามากกว่าปกติ ไม่ใช่นับจำนวนคนไข้ ส่วนการตอบแบบโวหารของตไว้จะดีกว่า

ดังที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้นว่าเขียนไว้ให้เป็นสังเกตแบบบ้ายข้างทาง ส่วนผลจะเกิดขึ้นอย่างใดผมไม่ได้หวังอะไรมาก เพราะไม่อยู่ในฐานะคลบรรดาลอะไรได้ หรือบรรณาธิการจะวิจารณ์เติมก็จะเป็นที่ยินดี

ศิริชัย วิสิฐอุดรการ

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

๔. ให้มีเงินเดือนพอเหมาะกับค่าครองชีพหรือใกล้เคียงกับค่าครองชีพ เรื่องเงินเดือนข้าราชการน้อยนั้นเป็นเรื่องที่ทราบกันอยู่ทั่วไป ควรที่รัฐบาลจะทางพิจารณาในเรื่องนี้ โดยพิจารณาเพิ่มเงินเดือนให้พอเหมาะกับค่าครองชีพหรือไม่ก็เพิ่มในด้านสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งจะมีส่วนช่วยข้าราชการให้พอครองชีพอยู่ได้พอสมควร ไม่ถึงกับลำบากอย่างในปัจจุบัน เรื่องเงินนี้ก็เป็นสิ่งจูงใจประการหนึ่งที่จะทำให้ข้าราชการตั้งใจทำงาน เพราะหากเงินเดือนที่ได้รับไม่พอใช้ก็จำเป็นต้องหาทางให้ได้มา ซึ่งเงินเพื่อยังชีพ มิฉะนั้นก็อาจเกิดเรื่องทุจริต คอรัปชั่น หรือใช้เวลาราชการไปทำงานส่วนตัว ความตั้งใจทำงานในหน้าที่ก็ลดน้อยถอยลงไป เรื่องนี้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรจะได้เสนอ รัฐบาลให้พิจารณา

๕. ให้ลงโทษอย่าง หนักสำหรับ ผู้ หย่อนสมรรถภาพหรือทุจริตทั้งหลาย ข้อนี้เนื่องมาจากข้อ ๔ หากรัฐบาลได้ให้เงินเดือนหรือสวัสดิการพอควรแล้ว หากใครทุจริตอาศัยอำนาจหน้าที่เบียดบังผลประโยชน์ของรัฐ หรืออาศัยอำนาจหน้าที่ขูดรีดประชาชน ควรลงโทษอย่างหนักสถานเดียวคือการ **ไล่ออกจากราชการ**โดยไม่มีการอุทธรณ์ใด ๆ ทั้งสิ้น

สำหรับเรื่องหย่อนสมรรถภาพนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้การฝึกอบรมเขาเพิ่มเติมหรือ ได้ลองปฏิบัติงานอื่นที่เขาถนัดดู หากเห็นว่าเขายังไม่เอาใจใส่ในงานก็ควรให้ออกเสียโดยเร็ว ไม่จำเป็นต้องให้รอไม่ได้ขึ้นเงินเดือนถึง ๔ ปีซ้อน จึงจะให้ออกได้ เพราะการให้คนหย่อนสมรรถภาพอยู่ก็สิ้นเปลือง เงินของรัฐไปเปล่า ๆ แทนที่จะได้คนดีมาทำงานแทน แต่การพิจารณาเรื่องหย่อนสมรรถภาพ ควรต้องมีคณะกรรมการพิจารณาอย่างจริงจังเพื่อกันการกลั่นแกล้งกัน ในเรื่องหย่อนสมรรถภาพนี้ดูเหมือนเคยมี "นโยบายเกี่ยว

กับเรื่องหย่อนสมรรถภาพของข้าราชการ" มาครั้งหนึ่งที่ให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสอดส่องดูแลทุกระยะ ๓ เดือน ๖ เดือน ว่ามีใครหย่อนสมรรถภาพบ้าง (ดูเหมือนว่าให้รายงานมาให้ ก.พ. ทราบ) **แต่นโยบายนี้บัจจุบันไม่รู้หายเข้ากลีบเมฆไปไหน หรืออาจ**

จะลึกอะไรขึ้นมาก็เสนออะไรขึ้นมาทีหนึ่ง ๆ ที ไม่รู้ว่าจะทำได้หรือไม่ ถ้าจะมองทั่ว ๆ ไปแล้ว ก็รู้สึกว่าเป็นบุคคลประเภท "**บ้าสี**"

๖. ให้เน้นเรื่องระบบคุณธรรม (Merit System) ในราชการ เพราะราชการต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เข้ามาทำงาน หากเอาคนโง่ ๆ มาทำงานแล้ว ประเทศชาติจะมิล่มจมหรือ เรื่องนี้ได้มีการกล่าวขวัญกันโดยทั่วไปแล้ว หลักการนั้นพอจะไปได้หรือพอทำได้ แต่ติดอยู่ที่ว่าหัวหน้าส่วนราชการท่านเป็นคน "ตงฉิน" หรือเปล่าเท่านั้น ถ้าท่านเป็นคนที่เห็นแก่ประเทศชาติมากกว่าที่จะเห็นแก่พวกพ้องบริวารแล้วระบบคุณธรรมก็มีความหมาย วงราชการก็จะมีแต่คนที่มีความรู้ความสามารถทำงาน แต่ถ้าเห็นแก่พวกพ้องแล้ว ระบบคุณธรรมก็ไม่มีความหมาย จึงควรที่หัวหน้าส่วนราชการทั้งหลายจะได้คำนึงถึงระบบคุณธรรมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และคอยสอดส่องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าคนใดมิได้ดำเนินการไปตามระบบคุณธรรมก็ควรดำเนินการลงโทษตามควรแก่กรณี

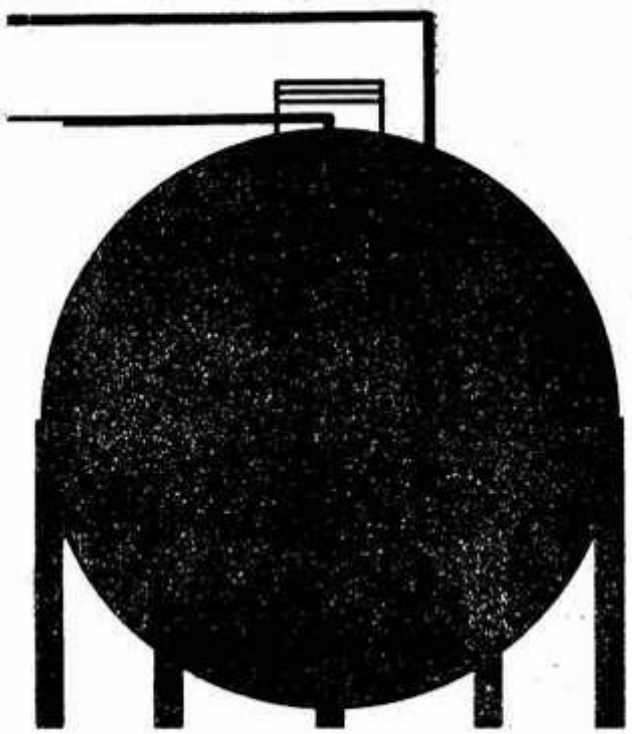
๗. ควรมีมาตรการวัดสมรรถภาพของข้าราชก่อนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก ก่อนที่หน่วยราชการจะตั้งใครให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นควรจะต้องมีเครื่องวัดว่า ข้าราชการผู้นั้น เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้ทำจริง โดยเครื่องมือที่วัดนั้นผู้มีอำนาจหรือผู้เกี่ยวข้องควรจะศึกษาหาวิธีการวัด การวัดอาจจะพิจารณาวัดในด้านเชาว์ปัญญาหรือระดับสมองของคนนั้นว่าจะพอไปได้ไหม วัดหักษะหรือความสามารถในงาน วัดเรื่องทัศนคติของบุคคลต่องาน เป็นต้น เพราะในปัจจุบันนี้เรามีการสอบเพียงอย่างเดียว และเวลาที่จะแต่งตั้งบุคคลก็ต้องพิจารณาถึงความ "**เหมาะสม**" อีก "ความเหมาะสม" ที่ว่านี้ไม่ทราบคืออะไร และผู้พิจารณาก็คือผู้บังคับบัญชา หลายคนหรือคนส่วนใหญ่จึงกล่าวกันว่า "ความเหมาะสมก็คือความชอบของผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อคนนั้น" ถ้า **ผู้บังคับบัญชาชอบเสียอย่างไม่ว่าเจ้าคนนั้น คนอื่น ๆ จะเห็นว่าระอำแค่ไหน หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสมก็จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้** ดังนั้นหากเรามีมาตรการวัดดังที่ได้กล่าวมาแล้วไม่ว่าจะเป็นวิธีใดวิธีหนึ่งซึ่งมีเหตุมีผลพอก็จะขจัด**ความเหมาะสม**อันนี้ไปได้ ข้าราชการก็จะได้รับความยุติธรรมโดยเสมอหน้ากัน

๘. ควรมอบให้หน่วยงานที่มีอำนาจในการแบ่งส่วนและจัดอัตรากำลังได้ทำงานอย่างเต็มที่ ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยใหม่หรือขยายหน่วยงาน การปรับปรุงส่วนราชการและจัดอัตรากำลังนั้น ในขณะนี้ก็เป็นหน้าที่ของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ดำเนินงาน ควรจะได้มีการพิจารณาอย่างจริงจังในเรื่องนี้ โดยพิจารณาถึงผลดีผลเสีย อย่างรอบคอบ ก่อนที่จะ ให้ผ่านออกไปได้ และเห็นว่าควรให้คณะที่ปรึกษา ฯ มีอำนาจโดยเด็ดขาดในเรื่องนี้ เพราะปรากฏว่าทุกวันนี้หลายหน่วยงานเห็นว่าถ้าเสนอมายังคณะที่ปรึกษา ฯ ไม่ผ่านแน่ เพราะเหตุผลของตนเองมีไม่เพียงพอที่จะตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการก็ใช้วิธีการเหนื่อเมฆ โดยเสนอคณะรัฐมนตรีเลยทีเดียวเป็นการลักไก่ ค.ร.ม. ท่านไม่มีข้อมูลในเรื่องนี้เพียงพอ ท่านก็อนุมัติไป หน่วยงาน

นั้นก็มีขึ้นได้ และก็กลายเป็นแหล่งที่หาตำแหน่งให้พรรคพวกหรือยกระดับตัวเองให้สูงขึ้นทั้งๆ ที่ไม่มีงานอะไรใหม่ขึ้นมาเลย เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติมาเช่นนี้ คณะที่ปรึกษา ฯ ก็ทำอะไรไม่ได้ จึงเห็นว่าต่อไปควรต้องผ่านคณะที่ปรึกษา ฯ เสียก่อน ไม่ว่าจะเป็นการรีบด่วนอย่างไรก็ตาม ส่วนที่ว่าคณะที่ปรึกษา ฯ ทำงานช้าก็อาจหาทางแก้ไขปรับปรุงตัวเจ้าหน้าที่ของคณะที่ปรึกษา ฯ ได้ **ไม่ใช่นึกจะทำอะไรขึ้นมาก็ทำโดยอาศัยอิทธิพลทางการเมืองมาข่ม**

เรื่องทั้งหลายที่กล่าวมาตั้งแต่ต้นก็เป็นจุดบกพร่องของวงราชการไทยเรา ซึ่งเป็นจุดเสื่อมของข้าราชการส่วนหนึ่งซึ่งทำงานเพื่อตัวเอง ไม่สำนึกในหน้าที่ของตนว่า ตนมีหน้าที่อะไรและจะต้องทำอะไร แต่กลับหาที่พึ่งพิงและหวังประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม จุดบอดอันนี้เราควรจะต้องรีบหาทางแก้ไขก่อนที่จะสายเกินแก้ เราควรที่จะหาจุดยืนให้แก่ข้าราชการ จุดยืนนั้นก็คือ อุดมการณ์ในการทำงานเพื่อชาติ และเอียงข้างประชาชนมากกว่าเจ้านาย.

ปัญหาที่ต้องการคำตอบ



"อิสระ นฤมล"

ความเห็นแก่ได้ที่ควรพูดถึง

ความสูญเสียที่มองไม่ค่อยเห็นอย่างหนึ่ง ในระบบราชการ ซึ่งสะท้อนถึงความเห็นแก่ได้ของบุคคล จนถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา ในสังคมข้าราชการปัจจุบันก็คือ การฉวยโอกาสเบียดบังผลประโยชน์ของทางราชการ ในช่วงสุดท้ายก่อนที่จะอำลาจากวงราชการไป เป็นลูกจากที่นับว่าแสบเอาสารพัดดู ทั้งวิธีอันแนบเนียน ผสมผเสกับการใช้อำนาจบริหาร ตลอดจนการจูงใจ เพื่อขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

ไม่มีทางจับได้ไล่ทัน ตราบเท่าที่ระบบข้าราชการยังถูกประนามจากบุคคลทั่วไปว่าเป็น "ระบบลูบหน้าปะจมูก" และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เต็มไปด้วยข้อยกเว้น จนไม่มีความศักดิ์สิทธิ์อย่างใดเลย

พฤติการณ์ของข้าราชการผู้ที่มีอำนาจหน้าที่สูง ๆ บางคน ซึ่งเผอิญได้เป็นใหญ่เป็นโตในช่วงที่เหลือเวลาทำประโยชน์ให้ทางราชการไม่นานนัก

สิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ ตลอดจนข้อกรึ่งเกรงถึงอนาคตข้างหน้า ทำให้ตัดสินใจเลือกปฏิบัติราชการโดยยึดถือตนเองเป็นหลัก ขณะเดียวกันสร้างความสูญเสียแก่วงราชการโดยไม่นำพา

ลองดูตัวอย่างบางประการต่อไปนี้

ดูงานเพื่อใครกัน

พอรู้ว่าใกล้จะต้องออกจากราชการ ก็พยายามวิ่งเต้นหาทางไปดูงาน หรือไปประชุมในต่างประเทศและถือโอกาสพาครอบครัวไปด้วย เหตุผลที่ต้องรีบไป เพราะว่า ในขณะที่ยังมีอำนาจหน้าที่อยู่ ย่อมพรั่งพร้อมไปด้วยผู้ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก ทั้งติดต่อรับส่งอภิสิทธิ์ในการเอาของเข้าออก ข้อนี้มีคนสังเกตว่าแตกต่างกันเหลือเกินกับกรณีปลดเกษียณหรือพ้นจากอำนาจหน้าที่ราชการไปแล้ว ต้องทำอะไรเองทั้งหมด วุ่นวายจริง ๆ และเหงาอย่าบอกใครเชียว

ก่อนจะไถลปลดเกษียณก็ไม่ใหญ่โต และมีอำนาจหน้าที่เหมือนตอนนี้ด้วย

ถ้าไม่ฉวยโอกาสไปตอนนี้ แล้วจะไปเมื่อไรเล่า

การไปประชุมหรือดูงานแบบนี้ จึงไม่ค่อยได้อะไรกลับมานอกจากบันทึกความทรงจำ ซึ่งเก็บไว้เล่าให้ลูกหลานที่บ้านฟังแค่นั้นเอง ก็รู้ ๆ กันอยู่ว่าให้ไปเที่ยวพักผ่อน จะมาเอาอะไรกันมากมายเล่าอุตส่าห์อดทนอยู่ในราชการมา โดยไม่คิดโกงจนปลดเกษียณก็ดีถมไปแล้ว

หลายคนเผลอคิดเข้าข้างตัวเองทำนองนี้

เราเห็นว่าความมุ่งหมายที่ส่งข้าราชการไปดูงานและประชุมยังต่างประเทศ มิใช่เป็นการตอบแทนคุณงามความดีเพราะเป็นคนละเรื่อง และไม่ควรต้องลงทุนตอบแทนกันขนาดนี้ แต่ควรถือเป็นการเพิ่มพูนให้ข้าราชการผู้นั้นนำเอาประสบการณ์ที่ได้รับกลับมาคิดอ่านปรับปรุงการทำงานของราชการให้ดียิ่งขึ้น ความสำคัญจึงต้องมุ่งถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ส่วนการที่ได้มีโอกาสไปต่างประเทศก็เป็นเพียงผลพลอยได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ส่วนตัวเล็กน้อยเท่านั้นเอง จึงไม่ควรถือเอาเรื่องส่วนตัวเป็นใหญ่ละเลยประโยชน์ของทางราชการ คือแทนที่จะทุ่มเทเพื่อการดูงานและการประชุม กลับต้องเป็นกังวลแต่เรื่องไม่เป็นเรื่องอย่างนี้เป็นต้น

น่าสังเกตว่ายังมิได้มีการประเมินผลข้าราชการที่ส่งไปดูงาน หรือประชุมกันดูบ้าง โดยเฉพาะท่านที่ใกล้จะพ้นจากราชการไปแล้ว ลองดูกันจริง ๆ เสียทีว่าท่านเหล่านั้นได้ประโยชน์อะไรจากการไปดูงาน หรือประชุมบ้าง และถึงเวลาที่เราควรวางระเบียบปฏิบัติในเรื่องเหล่านี้ให้รัดกุมเป็นประโยชน์แก่ทางราชการหรือยัง

ผู้นำทัศนาจร

เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความยิ่งใหญ่ โดยการนำขบวนไปทัศนาจรประเทศเพื่อนบ้าน หรือกรณีใกล้เคียงกัน

รายนี้เห็นมาด้วยตาจริง ๆ

ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และครอบครัว รวมรถบัสขนาดใหญ่ ๓ คันเต็ม

เป็นการทัศนาจรที่ไม่เกี่ยวกับงานราชการแท้ๆ

แต่ผู้ได้บังคับบัญชาวิ่งวุ่นกันทุกแห่ง งานราชการในหน้าที่เก็บเข้าลิ้นชักไว้ก่อน

ยิ่งตอนเข้าออกเขตแดน ต้องผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง ศุลกากร คราวนี้วุ่นกันไปทั้งอำเภอ ตั้งแต่นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ศุลกากร ตรวจคนเข้าเมืองของไทย ของต่างประเทศ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตลอดจนข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ เพราะขืนปล่อยให้ท่านปฏิบัติเสียค่าธรรมเนียมและต้องตรวจตราเช่นเดียวกับชาวบ้านทั่วไป ก็จะทำให้ท่านผู้ยิ่งใหญ่ต้องขายหน้าญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงหมด อะไรที่จะต้องปฏิบัติเหมือนคนอื่นจะต้องยกเว้นผ่านด้านจะต้องวิ่งฉิวเลย อย่างนี้ถึงจะเรียกว่าเคารพนับถือกันจริง

เมื่อเคารพท่าน ไว้วางใจท่าน ก็ต้องเคารพและไว้วางใจวงศาคณาญาติของท่านด้วย

แต่กว่าท่านจะได้หน้า ข้าราชการหลายท่านยืนยันว่าลำบากใจกว่างานในหน้าที่มาก และสงสัยเหลือเกินว่าเวลา ก.พ. พิจารณาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งจะรวมถึงงานต้อนรับขับสู้อย่างนี้หรือเปล่านะ

ก.พ. จะถือว่าเป็นงานในหน้าที่หรือไม่ก็ตาม ข้าราชการทั่วไปต่างรู้สึกว่า การกระทำดังกล่าวมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอยู่เหมือนกัน นอกจากนั้นยังเกี่ยวพันไปถึงการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้ายให้รับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย

เป็นความเข้าใจของข้าราชการชายแดนที่มีทางติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างนั้นจริง ๆ เพราะเป็นที่ ๆ ต้องรับภาระในเรื่องนี้หนักที่สุด เกือบทั้งปีไม่ว่างเว้นเลยก็ว่าได้

ที่ปวดกระดองใจยิ่งกว่าความเหนื่อยเหนื่อยในการติดต่อประสานงาน อำนวยความสะดวกสบายให้ท่านและบริวารของท่านได้แก่ค่าใช้จ่ายบางอย่างในการต้อนรับขับสู้ทุกคราว

นาน ๆ ครั้งคงไม่เป็นไร แต่นี่เป็นประจำจะไปเบิกได้จากไหน นอกจากควักกระเป๋าของตนเอง **ก็เงินเดือนข้าราชการไทยใช้เลี้ยงครอบครัว ยังไม่ค่อยจะพออยู่แล้ว จะไปเลี้ยงคนอื่นอีกได้อย่างไร**

เหมือนกับจะรู้เห็นเป็นใจให้หาทางอื่นมาชดเชยเอาเอง

ถ้าข้อเท็จจริงเป็นอย่างนี้ ควรเลิกลงโทษข้าราชการชายแดนที่ทุจริตได้แล้ว

หลายท่านเลยขอเสนอให้รัฐบาลตั้งงบประมาณค่ารับรองให้แก่ข้าราชการชายแดนด้วย

มิใช่เพื่อใครก็เพื่อท่านผู้ใหญ่ทั้งหลายนั่นแหละ

ก่อร่างสร้างตัว

ข้าราชการใกล้เกษียณบางท่านนิยมไปอีกแบบหนึ่ง มองไกลเลยไปว่าออกจากราชการแล้ว จะต้องทำอะไรต่อไป ทำไร่ ทำสวน หรือสร้างที่อยู่ให้เป็นหลักฐานพอคิดได้อย่างนี้ก็ต้องรีบเร่งเป็นการใหญ่ พร้อมกับรำพึงอยู่ในใจว่า

ใช้ลูกน้องดีกว่าจ้างคนภายนอก อย่าบอกใครจะเอาช่างประเภทไหนมีทั้งนั้น ค่าแรงก็ย่อมเยาว์กว่าธรรมดา บางครั้งยังขอร้องให้ใช้เวลาราชการทำให้ก็ได้ ทำเป็นไม่รู้ ไม่เห็นเสียอย่างสบายมาก เผลอหูเผลอตายังแอบใช้วัสดุ อุปกรณ์ บางอย่างของทางราชการได้ด้วย

ฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชาก็แสนจะเต็มใจทำให้ เพราะคิดว่า ทำงานใช้เจ้านายได้ประโยชน์หลายสถาน เห็นผลเป็นกอบเป็นกำกว่าทำงานให้ราชการเป็นไหน ๆ **ที่ได้ ๒ ขั้นน่ะ ส่วนใหญ่มิใช่เป็นเพราะรับใช้ใกล้ชิดเจ้านายหรอกหรือ** การปฏิบัติราชการก็นอนใจได้ จะผิดพลาดไปก็คงได้รับความเมตตาจากผู้บังคับบัญชา แถมยังอาจใช้อิทธิพลของผู้บังคับบัญชาไป

อวดอ้างสร้างบารมีทับข้าราชการคนอื่น ๆ ไปอีกด้วย

เลยสบายไปด้วยกันทั้งสองฝ่าย

ราชการร้ายกาจที่เคยได้ยินมา ซึ่งไม่เกี่ยงว่าจะใกล้ปลดเกษียณหรือไม่แน่ที่สุด ก็คือ การเดินทางไปตรวจราชการ โดยให้ลูกน้องจัดหาผู้หญิงมาบำรุงบำเรอความสุขเสร็จแล้วบอกให้ ลูกน้องเอาเงิน ของทางราชการจ่ายให้ไป โดยเขียนเป็นค่าใช้จ่ายฉลี่ยวัสดุ อุปกรณ์บางอย่าง

ลูกน้องต้องตกอยู่ในสภาพจำยอมเสียไม่ได้ ทำกันถึงขนาดนี้ยังมีเท็จจริงแค่ไหนไม่ยืนยัน แต่ผู้เล่ากำชับนักหนาว่ารู้แล้วต้องเหยียบให้สนิท แต่เขียนแค่นี้คงไม่กระเทือนชางใคร นอกจากผู้ที่เคยประพฤติชั่งก็คงพ้นราชการไปป่วยเป็นโรคชุกชนอยู่แล้วก็ได้

เลยทำให้คิดถึงการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ของทางราชการอีกหลายรายการ ไม่แน่ใจว่าจะเป็นค่าอย่างว่าหรือทำนองเดียวกันมากน้อยแค่ไหน

ข้อพิจารณา

จากตัวอย่างเพียงเล็กน้อยที่ยกมานี้ จะเห็นว่า แต่ละกรณีดูไม่สู้จะร้ายแรงนัก แต่คล้ายน้ำซึมบ่อทรายมีโอกาสสร้างความสูญเสียให้แก่ราชการไม่น้อย เพราะข้อเท็จจริง บางท่านมิได้ปฏิบัติเมื่อใกล้จะปลดเกษียณเพียงสองปี แต่ท่านวิตกล่วงหน้าถึง ๕-๖ ปีก็มี ขึ้นอยู่กับความเห็นแก่ได้ของแต่ละคนซึ่งต่างกันไป

ความสูญเปล่าอย่างคร่าว ๆ ในวงราชการก็คือ ทางราชการเกือบไม่ได้ประโยชน์จากข้าราชการที่เห็นแก่ได้ในช่วงเวลาใกล้จะปลดเกษียณเลย ในด้านการปฏิบัติหน้าที่การงาน **จะระมัดระวังตัวจนไม่กล้าทำอะไรเลย พยายามถนอมตัวเกรงว่าจะต้องพลาดพลั้งต้อง**

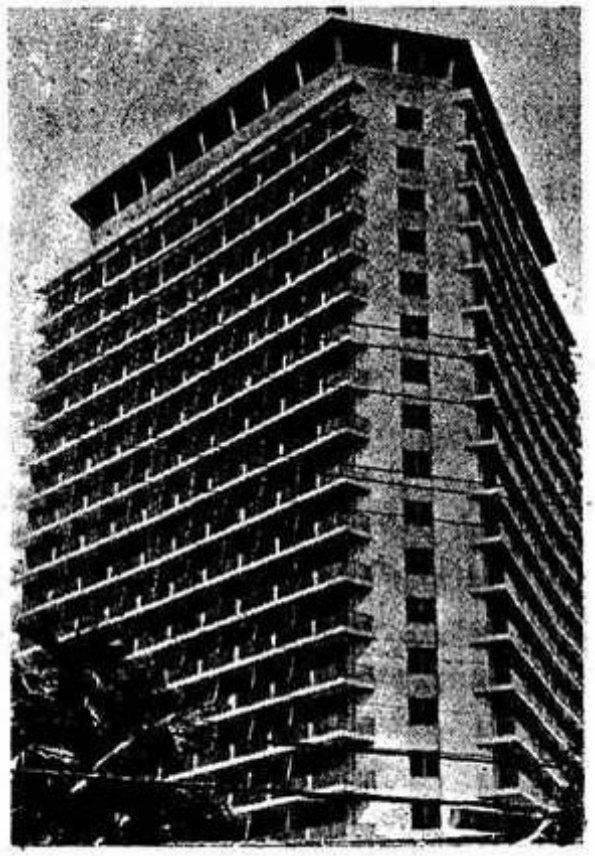
ออกจากราชการในช่วงสำคัญนี้ไปเสียก่อน บัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก็พยายามหลีกเลี่ยงเพื่อรอให้คนอื่นแก้ไข

ข้าราชการแบบนี้จ้างไว้เสียเงินเดือนเปล่าจริง ๆ

นอกจากนั้น ทางราชการยังสูญเสียค่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เพราะบางส่วนต้องไปคอยรับใช้ให้ความสะดวกท่านและครอบครัว ไม่ค่อยมีเวลาปฏิบัติราชการในหน้าที่

ส่วนผลตอบแทนท่าน ก็เบียดบังของทางราชการยัดเยียดให้แก่กัน ช่างสนุกสนานและอลุ่มอล่วยกันดี

ข้อเขียนนี้ขออนุโมทนาข้าราชการที่พยายามรับใช้ราชการจนเกษียณอายุ และอวยพรให้ท่านพร้อมทั้งครอบครัว จงประสบความสุขสบายตามสมควรแก่อัตภาพ ขณะเดียวกัน ขอประนามท่านที่ยังประพฤติตนเป็นกระสือในระบบราชการอยู่ต่อไป



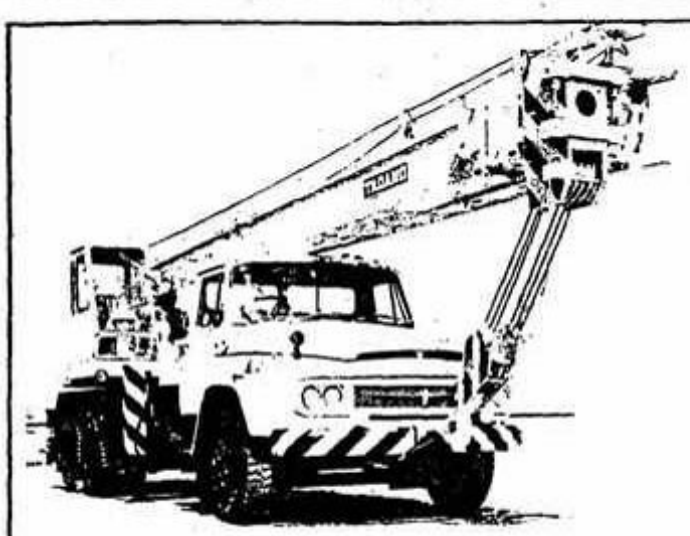
บทสรุป

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในระบบข้าราชการดังกล่าว สะท้อนให้เห็นปัญหาบางประการ กล่าวคือ

ประการแรก ระบบข้าราชการมิได้มีส่วนกระตุ้นให้ข้าราชการมีอุดมการณ์ เพื่อรับใช้สังคมส่วนรวม ขนาดทำงานมานานจนเกือบจะปลดเกษียณก็ยังไม่เข้าใจความมุ่งหมายของระบบราชการ แต่ดูเหมือนว่ากลับส่งเสริมให้คนเห็นแก่ได้มากขึ้น และปล่อยให้ทุกคนดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตัวเอง ด้วยเหตุนี้ ใครมีโอกาส มีช่องทางแสวงหาประโยชน์จากทางราชการได้ ก็พยายามตักตวงกันเอาไป ดังนั้น หากปล่อยให้มีเหตุการณ์เช่นนี้อยู่ต่อไป ระบบราชการก็จะกลายเป็นระบบที่รับใช้สังคมเฉพาะตามทฤษฎีเท่านั้น แต่ทางปฏิบัติจะกลายเป็นระบบที่รับใช้คนบางส่วนหรือรับใช้ข้าราชการด้วยกันเองเสียมากกว่า

ประการที่สอง ทางราชการไม่มีมาตรการป้องกันและปราบปรามข้าราชการที่เห็นแก่ได้ทำนองนี้ เพราะการกระทำใด ๆ มีลักษณะไม่ซื่อสัตย์และรู้เห็นเป็นใจกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาส่วนนี้จึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรข้าราชการแต่ละคนจะเกิดสำนึกในความรับผิดชอบด้วยตัวเอง

ปัญหาที่ต้องการคำตอบก็คือ ควรจะเริ่มต้นพัฒนาระบบข้าราชการกันอย่างไร.



TADANO
ทาดาโน่
"ทาดาโน่" รถปั้นจั่น
ผู้ไม่หวั่นงานหนัก
รับใช้มาแล้วทั่วโลก
สด-ผ่อน
เครื่องทุ่นแรง การก่อสร้าง · ป่าไม้ · เหมืองแร่

ห้างหุ้นส่วนจำกัด เมโทรมอเตอร์เวอคส์
2239 ซอย 87-89 ถนนสุขุมวิท กรุงเทพฯ โทรเลขย่อ "เมโทรเวอคส์"
ผู้แทนจำหน่าย โทร. 917635 917847 923195-6

ข่าวสอบ

ส่วนราชการที่กำลังเปิดรับสมัครสอบเข้ารับราชการมีดังนี้

๑. กรมราชทัณฑ์ (จังหวัดปทุมธานี) รับสมัครสอบแข่งขันเป็นข้าราชการชั้นจัตวา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ๑ (ชาย) ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิดังนี้ ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ (ม.ศ. ๓) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือได้รับประกาศนียบัตรจากโรงเรียนข้าราชการฝ่ายราชทัณฑ์ หรือได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบเท่าทุกสาขาวิชา

สมัครได้ที่เรือนจำอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ภายในวันที่ ๒-๑๖ มิถุนายน ๒๕๑๘

๒. กรมธนารักษ์ รับสมัครสอบคัดเลือก เป็นข้าราชการชั้นจัตวา ตำแหน่ง ช่างสำรวจ ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ แผนกช่างสำรวจ

สมัครได้ที่ สำนักงานเลขานุการกรม กรมธนารักษ์ ถนนจักรพงษ์ โทร. ๘๒๕๔๔๑ ภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๑๘

๓. จังหวัดปทุมธานี รับสมัครสอบแข่งขันเป็นข้าราชการชั้นจัตวา ตำแหน่ง เสมียนพนักงาน ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิดังนี้ ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษา (ม. ๖ หรือ ม.ศ. ๓) หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบได้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษา หรือเป็นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรเปรียญธรรมตั้งแต่ ๔ ประโยคขึ้นไป

สมัครได้ที่ที่ทำการปกครองจังหวัดปทุมธานี ภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๘

๔. จังหวัดสวรรคโลก รับสมัครสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการชั้นจัตวา ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจัตวา ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิ ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. ๖ หรือ ม.ศ. ๓) หรือที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบได้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรเปรียญธรรมตั้งแต่ ๕ ประโยคขึ้นไป

สมัครได้ที่ที่ทำการอำเภอประจำศาลจังหวัดสวรรคโลก อ. สวรรคโลก จ. สุโขทัย ภายในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๑๘

๕. **กรมวิชาการ** กระทรวงศึกษาธิการ รับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษานิเทศก์โท รับผู้สำเร็จปริญญาโททางการศึกษา (สาขาโสตทัศนศึกษา)

๒. บรรณารักษ์โท รับผู้สำเร็จปริญญาโททางบรรณารักษ์

๓. พนักงานตำราและแบบเรียนตรี รับผู้สำเร็จปริญญาตรีทางสังคมศาสตร์

๔. พนักงานพิพิธภัณฑ์การศึกษาตรี รับผู้สำเร็จปริญญาตรี ทางเคมี หรือเคมีเทคนิค

๕. บรรณารักษ์ตรี รับผู้สำเร็จปริญญาหรืออนุปริญญาทางบรรณารักษ์

๖. นักวิชาการแนะแนวตรี รับผู้สำเร็จปริญญาตรีทางการศึกษาหรือครุศาสตร์

๗. นายช่างศิลปตรี รับผู้สำเร็จปริญญาตรีทางจิตรกรรมหรือประติมากรรม

๘. ช่างตรี (ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา) รับผู้สำเร็จปริญญาหรืออนุปริญญา หรือ ป.วส. (อิเลคโทรนิคส์) หรือ ปว.ช. หรือ ป.ปช. (อิเลคโทรนิคส์ หรือช่างวิทยุและโทรคมนาคม)

๙. ช่างตรี (กองพิพิธภัณฑ์การศึกษา) รับผู้สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางไฟฟ้า

๑๐. ช่างศิลปจัตวา รับผู้สำเร็จประกาศนียบัตรอาชีวศึกษาชั้นสูงทางวิจิตรศิลป์ ศิลปประยุกต์ หรือศิลปกรรม

๑๑. ช่างจัตวา รับผู้สำเร็จประกาศนียบัตรอาชีวศึกษาชั้นสูงทางช่างโลหะ

สมัครได้ที่แผนกการเจ้าหน้าที่ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ภายในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๑๘ ในเวลาราชการ

๖. **กรมราชทัณฑ์** (จังหวัดเพชรบุรี) รับสมัครสอบแข่งขันเป็นข้าราชการชั้นจัตวา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์๑ (ชาย, หญิง) ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ (ม.ศ. ๓) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือ ได้รับประกาศนียบัตรจากโรงเรียนข้าราชการฝ่ายราชทัณฑ์ หรือได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบเท่าทุกสาขาวิชา

สมัครได้ที่เรือนจำจังหวัดเพชรบุรี ภายในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๑๘

๗. กรมทรัพยากรธรณี รับสมัครสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการชั้นจัตวาและตรีตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

ชั้นตรี ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิได้รับปริญญาวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต แผนกวิศวกรรมเหมืองแร่ ไฟฟ้า เครื่องกล โลหการ ปริญญาวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเคมีเทคนิค (เซรามิคส์) และประกาศนียบัตรประโยควิชาชีพชั้นสูง แผนกช่างยนต์

ชั้นจัตวา ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ แผนกช่างสำรวจ ช่างก่อสร้าง และช่างยนต์

สมัครได้ที่แผนกสารเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม กรมทรัพยากรธรณี ภายในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๑๘

๘. ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร รับสมัครสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

วิศวกรโท (สาขาโยธา) ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิได้รับปริญญาโท ทางวิศวกรรมศาสตร์ สาขาโยธา

พยาบาลตรี ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิได้รับปริญญาตรี หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตร ทางการพยาบาล

สมัครได้ที่งานการสอบ กองการเจ้าหน้าที่ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร ภายในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๑๘

๙. สำนักงาน ก.พ. จะรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการที่จัดระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นอย่างอื่น ครั้งที่ ๒/๒๕๑๘ ตำแหน่งที่จะรับสมัคร คาดว่าจะมี ดังนี้

ระดับมาตรฐานกลางที่ ๑

๑. พนักงานสื่อสาร ๑
๒. เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ๑
๓. พนักงานแรงงาน ๑
๔. ผู้ช่วยพยาบาล ๑

ระดับมาตรฐานกลางที่ ๒

๑. พนักงานแรงงาน ๒

ระดับมาตรฐานกลางที่ ๓

๑. พนักงานเจาะบัตร ๓

๒. พนักงานตรวจสอบภาษี ๑

๓. เจ้าหน้าที่ตรวจสภาพอากาศยาน ๑

๔. นิติกร ๑

๕. พนักงานแรงงาน ๓

๖. พนักงานฝึกอาชีพ ๓

๗. นักอุตุนิยม ๑

๘. เจ้าหน้าที่ทะเบียนการค้า ๑

๙. นักวิทยาศาสตร์ ๒

คุณวุฒิของผู้สมัครสอบ ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น ประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง, ประกาศนียบัตรประโยควิชาชีพชั้นสูง, ปริญญาตรี และปริญญาโทสาขาต่าง ๆ

สมัครได้ที่ กองการสอบ สำนักงาน ก.พ. ประมาณภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๑๘

วิเศษแท้

เพนรอลเย็นชื่น
พาคุณระรื่นชื่นใจ

มีผู้วิจารณ์ว่าระบบข้าราชการของเรากรุงรังไปด้วยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง กฎ ก.พ. ระเบียบข้อบังคับของคณะรัฐมนตรี มากมายก่ายกอง เป็นต้นเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ระบบข้าราชการล่าช้าไม่ก้าวหน้าไปไหนได้ ขณะเดียวกันข้าราชการบางส่วนฉวยโอกาสจากความสลับซับซ้อนของกฎหมายระเบียบข้อบังคับหาผลประโยชน์ใส่ตนและพรรคพวกโดยมิชอบสร้างความอิดหนาระอาใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจารณ์จึงเสนอว่า ควรสังคายนากฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กรุงรังเสียที สัตว์เล็ก สัตว์น้อย หรือแม้แต่สัตว์ใหญ่ ที่ชอบอาศัยซ่อนเร้นที่กรุงรังอยู่จะได้หมดไป โดยเฉพาะควรเริ่มต้นกันที่หน่วยวางระเบียบคือสำนักงาน ก.พ. ก่อน นั่นแหละจะดีที่สุด

ข้อวิจารณ์ข้างต้นเท่าที่สดับตรับฟังมาไม่ว่าผู้ที่อยู่ในวงราชการหรือบุคคลภายนอกก็ตาม ต่างเห็นพ้องด้วยไม่น้อย อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ปัญหาการบิดเบี้ยวต่าง ๆ ในวงราชการมีสาเหตุมาจากหลายสิ่งหลายอย่างประกอบกัน เริ่มตั้งแต่ระบบการศึกษาอบรม ที่ผิงหัวมาแต่เด็ก ค่านิยมของสังคม สภาพความเป็นอยู่ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจ ผสมผสานกับระบบราชการที่ไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขมาเป็นเวลานาน

การแก้ปัญหาของระบบข้าราชการจึงทำเฉพาะจุดใดจุดหนึ่งไม่ได้ แต่จะต้องทำหลายอย่างพร้อมกันไป มิฉะนั้นแก้ส่วนนี้ก็มีปัญหาส่วนอื่นเกิดขึ้นอีก วนเวียนเป็นงูกินหางไม่รู้จักสิ้นสุดเสียที

ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่งก็คือ ถึงแม้จะปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบข้อบังคับทั้งหลายให้เหลืออยู่เพียงที่จำเป็นหรือน้อยที่สุด พยายามให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสใช้ดุลพินิจตามความเหมาะสมก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร เท่าที่แล้วมา ต่างฝ่ายต่างฉกฉวยผลประโยชน์ของตนเข้าทำนองมือใครยาวสาวได้สาวเอา พยายามใช้อิทธิพลหรืออ้างอิงเกาะกลุ่มผู้ที่สามารถดลบรรดาลให้ได้ตามความปรารถนา ก็ต้องหันไปแก้ปัญหาที่ตัวบุคคลกันอีก พอถึงตรงนี้ก็ต้องเผชิญกับปัญหาสภาพแวดล้อมทางสังคมที่หล่อหลอมเขาขึ้นมา และวนไปถึงว่าเป็นเพราะระบบบริหารราชการไม่ได้วางแผนแก้ปัญหาไว้ล่วงหน้า

แนวการพิจารณาแก้ไขจึงต้องเริ่มต้นโดย วางระบบการศึกษาให้ถูกต้องตั้งแต่เด็ก ปรับปรุงระบบเศรษฐกิจให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม สร้างระบบราชการให้รับใช้คนส่วนใหญ่ของสังคม ตลอดจนพยายามสร้างค่านิยมอันดีงามแก่ราชการและบุคคลทั่วไป

การแก้ปัญหาดังกล่าวนี้ คงมิใช่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานใด โดยเฉพาะเป็นแน่ ●